



FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD
Escuela de Kinesiología

NIVELES DE BURNOUT MEDIDO CON MASLACH
BURNOUT INVENTORY ASOCIADO CON FACTORES
PERSONALES Y ORGANIZACIONALES EN DOCENTES
DE LA ESCUELA DE KINESIOLOGIA DE LA
UNIVERSIDAD CATOLICA SILVA HENRIQUEZ

**SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
KINESIOLOGIA**

NICOLAS ENRIQUE CANALES FERNANDEZ
FERNANDO FRANCISCO HERNANDEZ ESPINOZA

Profesor guía:

Kinesiólogo Cristian Aravena Díaz.

Licenciado en Kinesiología Candidato a Magister

Santiago, Chile

Año 2016



FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD
Escuela de Kinesiología

NIVELES DE BURNOUT MEDIDO CON MASLACH
BURNOUT INVENTORY ASOCIADO CON FACTORES
PERSONALES Y ORGANIZACIONALES EN DOCENTES
DE LA ESCUELA DE KINESIOLOGIA DE LA
UNIVERSIDAD CATOLICA SILVA HENRIQUEZ

SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
KINESIOLOGIA

NICOLAS ENRIQUE CANALES FERNANDEZ
FERNANDO FRANCISCO HERNANDEZ ESPINOZA

Profesor Guía: Cristian Aravena Diaz.

Firma

Calificación

Santiago, Chile

Año 2016

TABLA DE CONTENIDOS

I. RESUMEN	1
II. INTRODUCCIÓN	2
PROBLEMA DE INVESTIGACION	4
Pregunta de investigación:	5
Objetivo General:	5
Objetivo Específicos:.....	5
Hipótesis:	5
H0:	5
III. MARCO TEÓRICO	6
3. SINDROME DE BURNOUT	6
3.1.1 Historia Síndrome de Burnout	6
3.1.2 Docentes y Burnout.....	6
3.1.3 Burnout en profesionales de la salud.	7
3.1.4 Síndrome de Burnout en América latina	7
3.2 Definición Síndrome de Burnout.....	8
3.3. FACTORES DE RIESGO	11
3.3.1 Factores Personales	11
3.3.2 Etapas del Burnout.....	12
3.3.3 Consecuencias Burnout	15
3.4 TEORIAS	16
Ambiente Organizacional	16
3.5. MASLACH BURNOUT INVENTORY	19
3.6 COMPARACION BURNOUT CON OTROS ESTADOS	22
3.7.0 Estrés y Síndrome de Burnout	24
3.7.1 Estrés y cortisol Fisiología.....	25
3.7.2 Estrés y catecolaminas	27
3.7.3 Rol de las catecolaminas en el estrés	27
IV. MARCO METODOLÓGICO	35
Diseño y tipo de investigación	35
Universo y muestra	35
Técnicas de recolección y análisis de información	35
Consideraciones éticas	36
Variables	36
Independiente:	36
Dependiente:.....	36
Protocolo de Intervención	36
V. RESULTADOS	39
VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	50
VII. CONCLUSION	52
PROYECCIONES	53
VIII. BIBLIOGRAFIA	54
IX. ANEXOS	59

I. RESUMEN

El síndrome de Burnout se está volviendo cada vez más común principalmente en docentes universitarios. Por lo cual este estudio busca establecer la asociación que presentan los factores personales y organizacionales en los niveles de Síndrome de Burnout en los Docentes de escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

El estudio de investigación corresponde a un diseño descriptivo con un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental. Representado por un universo de 33 sujetos, de ambos sexos, que trabajen como docentes en la escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Llevado a cabo vía online mediante Formularios de Google, a través del instrumento de medida Maslach Burnout Inventory en conjunto con Encuesta Docente complementaria realizada por los evaluadores para este estudio, ambas encuestas fueron recibidas por cada docente en su correo.

El síndrome de Burnout y los factores organizacionales tras la recopilación de datos, muestran una asociación estadísticamente significativa en los sub ítems agotamiento emocional y realización personal. En cuanto a los factores personales o sociodemográficos, la asociación mediante el Chi² resultó ser estadísticamente no significativa.

Los factores agotamiento emocional y la realización personal se encuentran estadísticamente relacionados a los factores organizacionales en los docentes con un valor de 0,0231 y 0,0152 respectivamente.

En cuanto a los factores personales; edad, sexo y estado civil asociados a el síndrome de Burnout no es estadísticamente significativo.

II. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo es fundamental para la vida del hombre, ya que es por medio de este por el cual se desarrolla económicamente. Es decir el trabajo es necesario para la supervivencia y mantenimiento de una cierta calidad de vida. Si bien existen grandes diferencias en los diversos empleos a los que el hombre puede optar, el hecho de mantenerse una gran cantidad de horas al día en un lugar de trabajo puede afectar la personalidad de una persona de manera positiva, negativa o simplemente mantenerse indiferente. (Espinosa y Morris. 2002)

Es así como algunos autores definen lo que es el concepto de trabajo. Uno de los filósofos iconos del siglo XX Karl Marx define el trabajo como “un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida.” (Hirata y Zarrifian. 2007)

Desde tiempos muy remotos diversos autores ya definían el concepto de trabajo, de lo cual expresar la actualidad en Chile, donde durante las últimas décadas, los cambios operados en la economía y en los marcos normativos han motivado grandes cambios en el ámbito de trabajo que de alguna manera tiene una repercusión sobre las diversas oportunidades que el mercado de trabajo ofrece a sus empleadores, sobre la experiencia subjetiva de los propios trabajadores, relacionado a los diversos medios de empleo y sus espacios de realización personal. (Espinosa y Morris. 2002)

Un dato relevante expresado por Espinosa y Morris en un estudio de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile realizado en la Región Metropolitana mostró que 1 de cada 4 adultos tiene problemas de salud mental y muchos de estos trastornos se asocian a problemas laborales. Así por ejemplo presentaban algún tipo de trastorno psiquiátrico (estrés, depresión, angustia). (Espinosa y Morris. 2002)

En cuanto a los estudios iniciales sobre el síndrome de Burnout se destaca que la experiencia es la base fundamental por la cual las personas que trabajan en

los servicios de salud, humanos y ocupaciones como la docencia, en la que el objetivo es proporcionar ayuda y servicio a los alumnos (enfrentamiento directo o cara a cara). (Oramas et al, 2003)

Sumado a esto el labor del docente, es un trabajo donde se debe lidiar con una alta conflictividad por múltiples tareas y la desvalorización de su trabajo, a esto se le suma la incertidumbre sobre la permanencia en su trabajo, la inseguridad, la ambivalencia entre lo que desea y lo que puede hacer, la atención a las diferencias individuales ante un alumnado numeroso, las demandas emergentes y compulsivas de la escuela, la necesidad de auto preparación para dar respuesta a intereses de estudiantes cada vez mejor preparados e informados. (Oramas et al, 2003)

Entre las enfermedades profesionales asociadas al estrés, es posible distinguir un síndrome con características particulares, llamado "Burnout". El cual tiende a presentar mayormente en aquellos profesionales que prestan servicio directo a personas como se menciona anteriormente, tales como docentes, asistentes sociales, médicos, psicólogos, entre otros. (Freunderberger, 1970).

Este fenómeno consiste en un síndrome psicosocial que suele presentarse en sujetos que se encuentran en una relación de ayuda directa y constante con personas en situaciones límites emocionales u de otro orden y de carácter persistente, que se asocia a sobrecarga emocional repetida sobre el personal y que, asociada a un intenso involucramiento de este, se desarrolla el síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal; esto genera síntomas físicos, conductuales y problemas de relación interpersonal, afectando negativamente el rendimiento y la calidad del servicio del profesional. (Castillo et al, 2012)

PROBLEMA DE INVESTIGACION

Actualmente en el ámbito laboral han surgido grandes cambios organizacionales y de globalización, lo que se traduce en una exposición de los trabajadores. Cuando estos cambios son desfavorables para el desarrollo laboral y la calidad de vida del trabajador, se convierte en un mayor estrés. (Jiménez, 2000).

En el ámbito de la docencia el malestar provocado por estrés es una realidad cada vez más frecuente, lo que podría traducirse en un trabajo desmotivado o de baja calidad hacia el estudiante. Si bien la profesión docente requiere un fuerte componente vocacional el cual produce una gran realización personal y satisfacción. Por otro lado existen aspectos negativos sobre la docencia, que incluso puede provocar desequilibrios personales y emocionales (Esteve, 1994).

Existen variables personales en el docente que lo pueden hacer más susceptible aun a padecer el síndrome. Algunos estudios muestran algunas variables como el sexo que hacen más propensas a padecer el síndrome a mujeres. También el estado civil muestra que los docentes solteros son mas propensos a padecer el síndrome y finalmente la edad entre los 45 y 49 años muestra los mayores niveles del síndrome. (Aranda, 2006)

Por otra parte diversas variables organizacionales pueden desencadenar una baja en el desempeño docente, tales como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, recompensa insuficiente, el quiebre en la comunidad de trabajo, la ausencia de imparcialidad, conflictos de valor, etc. Siendo así un sinnúmero de variables que pueden generar desequilibrios personales negativos en el docente y así consigo mismo una baja de calidad en sus métodos de enseñanza (Jiménez, 2000), sin embargo Maslach describe estos 6 puntos como factores físicos en el trabajo que puede hacer más propenso a un docente a padecer el síndrome. (Maslach, 1981)

Actualmente la docencia va mas allá de solo un trabajo intelectual, si no que la realización de trabajos administrativos agregan una mayor carga de trabajo. Estas funciones agregadas a la docencia afectan al profesorado que deben dedicar un mayor tiempo en la realización de informes, estadísticas y evaluaciones, lo cual produce una disminución a sus tareas educativas, lo que

con el tiempo se vuelve cada vez mas estresante y menos satisfactorio para el docente. (Esteve, 1994)

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son los niveles de Burnout medido con Maslach Burnout Inventory y su asociación con factores personales y organizacionales en docentes de la escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez?

Objetivo General:

Determinar los niveles de Burnout en docentes de la escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez y su asociación con los factores organizacionales y personales

Objetivo Específicos:

1. Caracterizar los niveles de Burnout en docentes de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez
2. Definir los principales problemas organizacionales en los docentes de la Universidad Católica Silva Henríquez.
3. Determinar los factores personales o sociodemográficos de cada docente de la Universidad Católica Silva Henríquez
4. Determinar la asociación de los factores organizacionales y personales a los niveles de Burnout

Hipótesis:

Los factores organizacionales y personales se asocian negativamente al síndrome de Burnout en docentes de la escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

H0:

Los factores organizacionales y personales se asocian positivamente al síndrome de Burnout en docentes de la escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

III. MARCO TEÓRICO

3. SINDROME DE BURNOUT

3.1.1 Historia Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout a pesar de no ser un síndrome popularmente conocido, comenzó a ser descrito inicialmente en la década de los 70 en los Estados Unidos, donde los primeros estudios contribuyeron en la descripción del fenómeno de manera básica, dar un nombre, y demostrar que no era una respuesta poco común. Esta respuesta temprana era en base a la experiencia de las personas que trabajan en los servicios de salud y humanos cuidadosamente ocupaciones en las que el objetivo es proporcionar ayuda y servicio a las personas necesitadas, y por lo tanto, que se pueden caracterizar por factores de estrés emocionales e interpersonales. Los artículos iniciales fueron escritos por Freudenberger 1975 y por Maslach 1976.

3.1.2 Docentes y Burnout

La exposición a estresores, la experiencia de estrés y el manejo de personas juegan un papel importante como componentes mediadores en la aparición y/o agravamiento de una amplia gama de patologías. Donde nos encontramos principalmente con los docentes quien especialmente deben realizar día a día trabajo con grandes números de alumnos. (Hernández, 2003)

La Función Docente Universitaria ha sido entendida como la actividad central, eje en el proceso de formación, capacitación y actualización de los miembros de la comunidad académica, cuyo centro es el proceso de enseñanza y aprendizaje. Percibida de manera específica, la docencia es entendida como un proceso organizado, intencionado y sistemático, a través del cual se promueven, se dirigen, se conducen o se facilitan aprendizajes significativos y acreditables (Quass, 2008).

Según Bergada se trata de un “síndrome resultante de un prolongado estrés laboral que afecta a una o más personas cuya profesión implica una relación

con terceros, en la cual la ayuda y el apoyo ante los problemas del otro es el eje central del trabajo” (Bergada, 2005). Es por esta razón que los docentes son un gran foco de estrés en sus labores diarias.

Es común que el Síndrome de Burnout surja de una discrepancia entre los ideales individuales del docente que pretende trascender a través de dar una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria, que se preocupa más de la entrega de informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencia, etc., que de dar apoyo (aunque sea emocional) a la labor sustantiva del docente. (Maslach, 2001)

3.1.3 Burnout en profesionales de la salud.

Una especial atención se presta en la actualidad a las manifestaciones de estrés en las profesiones de servicios públicos de salud. Son cada vez más las profesiones que se desarrollan en el contacto humano con un público que impone demandas, tareas y habilidades específicas, aunque también malestares. Tal es el caso de las que se hayan vinculadas a los servicios de salud. (Hernández. 2003)

En la esfera de la salud en el área asistencial, no solamente los médicos están expuestos a estrés, otras profesiones vinculadas a la asistencia de salud también lo están. Enfermeros, científicos, técnicos, obreros de mantenimiento y a otros trabajadores del sistema nacional de salud. (Hernández, 2003). Existen estudios realizados en el área de salud que incluyen a médicos, enfermeros, pediatras y auxiliar clínicos con el fin de evidenciar la prevalencia del síndrome según la categoría profesional. El estudio reveló diferentes porcentajes de Burnout presente en cada uno de los profesionales, donde los médicos lideraban con un 50,7%, enfermeros con un 34,7%, pediatras con un 12,7% y finalmente el auxiliar clínico con un 2%. (Hernández. 2003)

3.1.4 Síndrome de Burnout en América latina

Si bien en América latina existen diversos países que han realizado estudios sobre el síndrome de Burnout en el área de salud, no existe un consenso a nivel

continental. México por su lado destaca con estudios realizados en médicos mediante la herramienta Maslach Burnout Inventory que concluyen que las únicas asociaciones encontradas entre las variables sociodemográficas y laborales con el síndrome de Burnout son algunos factores de riesgo, como el estado civil, donde ser soltero mostro una inclinación mayor a padecer agotamiento emocional, específicamente (Aranda, 2005). La prevalencia de desarrollar el síndrome por otro lado fue de un 41,8% de un total de 197 médicos.

Otros estudios realizados en Argentina analizan la prevalencia del síndrome en pediatras de hospitales generales que arrojó una prevalencia baja de un 3,2% por desarrollar en síndrome, de un total de 123 pediatras que trabajaban en el servicio de pediatría. (Grau, 2009).

Estudios realizados en Colombia midieron a 150 médicos internos y residentes del Hospital Universitario del Valle (63 internos y 87 residentes) con una prevalencia de desarrollar el síndrome del 85,3% del total medido, siendo un índice bastante alto. (Guevara, 2002)

Es así como se muestran diversos niveles en los principales países de América latina con grandes diferencias en cuanto a la prevalencia del síndrome. Sin embargo existen diversas variables demográficas que pueden explicar esta gran distancia o diferencia entre un país y otro. (Aranda, 2005)

3.2 Definición Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout se puede definir como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece especialmente en los profesionales que organizan servicios y trabajan atendiendo gran cantidad de personas (Maslach et al. 2001) donde el individuo se ve desbordado e impotente para enfrentar las dificultades que el entorno laboral le genera. Otros autores lo consideran como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, sin embargo diversos estudios en el ámbito de la psicología organizacional y laboral lo consideran un estado de desgaste emocional y físico. (Gil-Monte 2005).

Sea cual sea el tipo de definición a este concepto, la aplicación en el campo laboral considera los aspectos con mayor relevancia o concordancia en

diferentes estudios, y considerando lo anterior, los aspectos que describen las características más importantes del Burnout es que se considera una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre (Gil-Monte, 2005).

Generalmente cuando se diagnostica a una persona con el síndrome de Burnout, dentro del ambiente de trabajo se tiende a pensar que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión es demasiado simplista respecto al verdadero alcance que puede tener este síndrome en la salud mental y física del individuo, por lo que no se dimensiona el serio problema que este puede llegar a padecer. En realidad, el padecimiento de Burnout es más que el cansancio habitual que puede ser contrarrestado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome ya que afecta una amplia gama dentro de la vida de la persona afectada. (Maslach, 2001)

A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión la cual es definida operacionalmente por el Ministerio de Salud de Chile como “una alteración patológica del estado de ánimo, caracterizada por un descenso del humor que termina en tristeza, acompañado de diversos síntomas y signos que persisten por a lo menos 2 semanas”. (Minsal, 2013). Cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración también pueden ser afecciones a nivel psicosocial.

A menudo la persona que padece este síndrome toman distancia de otras personas, desarrollan problemas conductuales que pueden evolucionar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). Es por esta razón que la detección del síndrome de manera temprana puede evitar la evolución de problemas en la conducta de la persona. (Maslach. 1976)

Desde la perspectiva del cuestionario Maslach que divide el síndrome en tres constructos; agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna forma con personas, es decir, profesiones de servicio o asistenciales. (Maslach. 1976) para entender mejor estos constructos, se presenta a continuación la definición de cada uno de estos:

- El componente de agotamiento se refiere a la sensación de ser extendido psicológicamente y agotado excesivamente en cuanto a los recursos físicos y emocionales. “De los tres aspectos del Burnout, el cansancio (agotamiento) es el más ampliamente difundido y el mayormente analizado. La fuerte identificación de agotamiento con el Burnout” ha llevado a algunos a argumentar que los otros dos aspectos del síndrome son incidentales o innecesario. (Shirom, 1989)
- La despersonalización representa la dimensión en contexto interpersonal del Burnout. Eso se refiere a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente individual a diversos aspectos del trabajo. La despersonalización es un intento para poner distancia entre uno mismo y el destinatario de servicios al ignorar activamente en cualidades que les hacen a las personas únicas y atractivas. Sus demandas son más manejable cuando se consideran objetos impersonales de trabajo de uno. Fuera de los servicios humanos, la gente usa distanciamiento cognitivo mediante el desarrollo de una indiferencia o actitud cínica cuando se han agotado y desanimado. Distanciamiento es tal una reacción inmediata al agotamiento que una fuerte relación entre el agotamiento-despersonalización se encuentra constantemente en la investigación del Burnout, a través de una amplia gama de ajustes organizativos y ocupacionales. (Maslach, 1976)
- El componente de reducción de la eficacia o realización personal representa la dimensión de auto-evaluación del Burnout, Se refiere a sentimientos de incompetencia, una falta de logros y la productividad en el trabajo. En cuanto a la relación realización personal a la otra dos aspectos del Burnout es algo más complejo. En algunos casos, aparece que es una función, en cierto grado, de cualquiera de agotamiento, cinismo, o una combinación de los dos. (Buzzetti, 2005)

3.3. FACTORES DE RIESGO

3.3.1 Factores Personales

Diversos autores describen que los factores personales pueden llegar a transformarse en factores de riesgo para padecer en mayor manera el síndrome. Algunas particularidades en factores como edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos, personalidad, muestran ciertos patrones comunes en diversos estudios y el desarrollo del síndrome de Burnout. (Maslach, 2001) A continuación la implicancia de los factores en el síndrome de Burnout:

- Edad: es el que ha sido más consistentemente relacionado con el agotamiento. Entre los empleados más jóvenes el nivel del Burnout se informa que es mayor de lo que se encuentra entre los mayores de entre 30 y 40 años de edad. (Maslach, 2001)
- Sexo: no ha sido un fuerte predictor de Burnout (A pesar de algunos autores argumentan que el Burnout es más una experiencia femenina). Algunos estudios muestran mayor Burnout en las mujeres, otros muestran puntuaciones más altas para los hombres, y otros encuentran diferencias generales. La única pequeña pero consistente diferencia sexual es que los hombres a menudo obtienen puntuaciones más altas en el cinismo (despersonalización). También existe una tendencia en algunos estudios para las mujeres en donde obtienen puntuaciones más altas sobre el agotamiento emocional. (Maslach, 2001)
- Estado civil: Aquellos que son solteros (especialmente los hombres) parecen ser más propensos al Burnout en comparación con aquellos que están casados. Los solteros parecen experimentar niveles de Burnout incluso más altos que los divorciados. (Maslach, 2001)
- Personalidad: El modelo de Kobasa (Moreno. 2000) señala que las personalidades resistentes a este tipo de síndromes se caracterizan por ser: Personas comprometidas, que tienen la tendencia a relacionarse en diversas actividades e identificarse con el significado de su trabajo. Las personas son capaces de reconocer sus logros personales y se hacen

cargo de sus propias decisiones y valores. En general tienen la expectativa de que serán exitosos en lo que emprendan. Personas que perciben control sobre su ambiente y acontecimientos, de modo que sienten que pueden manejar los estímulos en su propio beneficio. (Moreno, 2000)

Personas que perciban el cambio como una oportunidad para mejorar y no como una situación de amenaza. Ello proporciona al sujeto una flexibilidad cognitiva y tolerancia a la ambigüedad y considera el cambio como característica habitual de la historia y la vida. (Moreno, 2000)

Entonces relacionado a lo mencionado anteriormente el Burnout se puede considerar como una interacción entre el ambiente y diversas variables de personalidad. Es por esta razón que el síndrome se considera una suma de efectos, dado que ninguna variable por separado ha sido claramente identificada como factor de riesgo. (Moreno, 2000)

3.3.2 Etapas del Burnout

Generalmente, se conoce que el Burnout es una respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas psicológicos y físicos. El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona ha influido en ciertas discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso, entre otros. Por lo tanto, hay una variedad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome de Burnout, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio. (Pérez. 2010)

Algunos de los autores que han intentado una visión global son: Manzano (2002), Gil-Monte y Peiró (2002) por mencionar algunos, la evolución del Burnout tiene cuatro etapas : la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas generadas del nuevo trabajo ; Luego continua la de frustración; y por último la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración. La apatía implica sentimientos de distanciamiento hacia las demás

personas y conductas de evitación e inhibición de la actividad profesional. (Gil-Monte y Peiró, 2002)

Cherniss postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso hacia las personas a las cuales se les realiza el servicio, en el caso de los docentes, sería la falta de compromiso hacia los alumnos. Este autor describe este proceso en tres fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo. La primera fase consiste en un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos. La segunda fase se produce con la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir que el trabajador presentará sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. La Fase de afrontamiento implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes. (Cherniss, 1982)

El Modelo Procesual de Leiter, plantea que la aparición del Burnout se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría cansancio emocional en el trabajador, para luego experimentar la despersonalización como una estrategia de afrontamiento. El proceso concluye con baja realización personal como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial. (Leiter y Maslach, 1988)

Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Ésta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes (o estudiantes), que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios. Por último, la dificultad para la realización personal en el trabajo son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es el deterioro del auto concepto acompañado de sensaciones de

inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades. (Pérez, 2010)

En contraste al modelo expuesto, Golembiewski plantea otro modelo en el que destaca que el síndrome no es exclusivo de las profesiones asistenciales, sino que puede darse en profesionales de otros ámbitos, como vendedores, directivos, y docentes quedando con especial enfoque a este último. También explica que el Burnout es un proceso evolutivo en el que el trabajador pierde el compromiso que tenía con sus funciones como reacción ante el estrés laboral. Este modelo acepta la secuencia Despersonalización, bajo Logro Personal y Cansancio Emocional. A partir de ésta se plantea ocho fases que combinan las tres dimensiones en categorías de bajo-alto, y que permite clasificar al trabajador en relación con la presencia del síndrome. Por ejemplo, la primera fase incluye la combinación de baja despersonalización, baja dificultad en realización personal y bajo cansancio emocional, y en la octava fase se combina alta despersonalización, alta dificultad en realización personal y alto cansancio emocional. Este diseño permite clasificar a cada caso particular y a los grupos en función de la virulencia del síndrome, tomando en cuenta que las fases varían de un sujeto a otro y que no todos pasan por todas las fases. (Pérez, 2010)

Otros modelos a destacar son los de Gil-Monte, el que postula que la manera de interpretar su entorno en los sujetos, influye en sus percepciones y conductas, y a su vez estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus conductas y por la acumulación de consecuencias observadas. Por lo tanto, el auto concepto de las capacidades del sujeto determinará el esfuerzo y empeño para conseguir sus objetivos y sus reacciones emocionales. A partir de estos planteamientos, Gil-Monte y cols. Apoyan la tridimensionalidad del Burnout, pero sugieren otra relación entre los mismos. Estos autores proponen que los profesionales experimentan una falta de "realización personal" y el incremento del "cansancio emocional". De ambos se deriva el manejo de estrategia denominada "despersonalización". Para finalizar podríamos entender que este síndrome sería una respuesta, como efecto de una valoración secundaria a la ineficacia del afrontamiento, al estrés laboral. (Gil-Monte, 2002).

Manzano también apoya la tridimensionalidad del Burnout, pero plantea otra transición, donde primero aparece la baja realización personal para evolucionar acompañada del cansancio emocional. Ante la evolución de estas dos

dimensiones, el sujeto desarrolla actitudes de despersonalización. Es importante señalar que en este modelo, siguiendo un continuo temporal, la segunda fase del proceso está muy cercana a la tercera y, por lo tanto, pueden presentarse juntas o alternativamente. (Manzano, 2002.)

3.3.3 Consecuencias Burnout

Dentro de las consecuencias más relevantes en el desarrollo del Burnout, las consecuencias de carácter emocional parecen ser las que más predisponen el padecimiento de este síndrome, esto explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach, en la que 12 de los 22 ítems de su escala apuntan al factor emocional, en general, los relacionados con la depresión, como sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad. Los síntomas cognitivos son de gran importancia pues en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una gran expectativa entre las condiciones laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión de índole cognitiva, que es una de las características del síndrome. También la segunda dimensión que atribuye Maslach al Burnout, la Despersonalización, tendría alguna relación con lo cognitivo, manifestado por la autocrítica radical, la desvalorización personal que puede conducir al “autosabotaje”, la desconfianza y la desconsideración hacia el trabajo. (Maslach y Leiter 1997)

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales. (Pérez, 2010)

3.4 TEORIAS

Ambiente Organizacional

Maslach y Leiter en 1997 formularon un modelo de Burnout que se centraba en el grado de ajuste, o desajuste entre el individuo y aspectos claves de su ambiente organizacional. Mientras mayor es la brecha, o desajuste, entre la persona y el trabajo, mayor es la probabilidad de Burnout; a la inversa, mientras mayor sea el ajuste, mayor la probabilidad de compromiso con el trabajo. (Maslach, 2009)

El análisis de la literatura de investigación sobre aspectos de riesgo organizacional para Burnout ha llevado a la identificación de seis áreas principales: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad, y valores (Maslach y Leiter 1997).

En cuanto a lo descrito anteriormente, se plantea que el Burnout no es un problema de las personas, sino del ambiente social en el cual trabajan. La estructura y funcionamiento del lugar de trabajo definen la forma en que la gente interactúa con otros y cómo realizan sus trabajos. (Maslach, 2009)

Factores Organizacionales:

3.4.1 Sobrecarga en el trabajo: Los empleados sienten que ellos tienen demasiado que hacer, no tienen suficiente tiempo para realizar las tareas y no tienen suficientes recursos para hacer bien el trabajo. Claramente existe un desequilibrio, o desajuste, entre las exigencias del trabajo y la capacidad del individuo de satisfacer esas exigencias. No es sorprendente que la sobrecarga en el trabajo sea el único mejor predictor de la dimensión de agotamiento emocional del Burnout. La gente que experimenta sobrecarga en el trabajo está a menudo experimentando un desequilibrio en la carga entre su trabajo y su vida familiar. (Maslach. 2009)

3.4.2 Falta de control: La investigación ha identificado un claro vínculo entre una falta de control y elevados niveles de estrés. La falta de control en el trabajo puede ser consecuencia de una serie de factores. Empleados a quienes no se les permite usar su propia sabiduría o experiencia para tomar decisiones, sentirán que no tienen mucha libertad de resolución personal y autonomía en su

trabajo. Pueden sentir que se les está haciendo responsables y, sin embargo no tienen la capacidad para controlar aquello por lo cual se les está responsabilizando. En otros casos, los empleados sentirán una falta de control porque la vida laboral se ha hecho más caótica y ambigua como consecuencia de bajas en la actividad económica. Muchos empleados se encuentran a sí mismos preocupándose por la reducción de tamaño, despidos y cambios en la gerencia. También se sentirán fuera de control si están en una situación en que podrían ser llamados a trabajar, que se retiren temprano, o que se les envíe a un viaje sin previo aviso o avisando a última hora. Estos tipos de situaciones alteran mucho las relaciones personales. En todos estos casos, la falta de control tiene un importante impacto en los niveles de estrés y Burnout. (Maslach. 2009)

3.4.3 Recompensas insuficientes: Esto ocurre cuando los empleados creen que no están siendo apropiadamente recompensados por su desempeño. Las recompensas estándares en que piensa la mayoría de la gente son el sueldo o beneficios especiales. Sin embargo, en muchos casos, las recompensas más importantes implican reconocimiento. Importa mucho a la gente que alguien más se dé cuenta de lo que ellos hacen, y que a alguien le importe la calidad de su trabajo. Cuando los empleados están trabajando arduamente y sienten que están haciendo su mejor esfuerzo, desean recibir alguna retroalimentación sobre sus esfuerzos. Muchos de los trabajos en los cuales se identificó por primera vez el Burnout era en las profesiones de servicio humano. Estos trabajos son a menudo aquellos en que la retroalimentación positiva está casi descartada del proceso. Las personas acuden al empleado porque está en problemas, enfermos, tienen dificultades o han quebrantado la ley. Cuando los clientes o pacientes (en este caso estudiantes) ya no están en problemas, o están saludables o se están sintiendo felices, se van, y son entonces reemplazados por alguien que tiene problemas, o está enfermo, o tiene problemas con la ley. Este escenario, para los trabajadores del servicio humano, implica que sus “éxitos” siempre se van, y tienen menos oportunidades de ver el efecto de su esforzado trabajo. Las profesiones de servicio humano tratan regularmente con las emociones y retroalimentación negativas; en realidad, un “buen día” es a menudo aquel en que nada malo sucede. (Maslach. 2009)

3.4.4 Quiebre en la comunidad: Cuando las relaciones se caracterizan por una falta de apoyo y confianza, y por un conflicto no resuelto, entonces hay un quiebre en el sentido de comunidad. Las relaciones laborales incluyen la variedad completa de personas con quienes los empleados tratan regularmente, tales como los que reciben sus servicios, sus colegas, su jefe, las personas que ellos supervisan, representantes o vendedores externos, o gente de la comunidad fuera de la organización.

Si las relaciones asociadas con el trabajo están funcionando bien, entonces hay un gran apoyo social, y los empleados tienen medios efectivos de resolver desacuerdos. Pero cuando hay un quiebre en la comunidad y no hay mucho apoyo, hay verdadera hostilidad y competencia, lo que hace difícil resolver conflictos. (Maslach, 2009)

3.4.5 Ausencia de imparcialidad: La percepción de que el lugar de trabajo es injusto e inequitativo es probablemente el mejor predictor de la dimensión de Despersonalización del Burnout. Es probable que surjan la rabia y la hostilidad cuando las personas sienten que no están siendo tratadas con el respeto que conlleva ser tratadas de manera justa. Incluso incidentes que parecen ser insignificantes o intrascendentes pueden, si indican un trato injusto, generar intensas emociones y tener gran importancia psicológica. (Maslach. 2009)

Según las teorías de equidad, cuando las personas están experimentando el desequilibrio de la falta de equidad, tomarán varias medidas para intentar restablecer la equidad. Algunas acciones podrían implicar procedimientos organizacionales estándar, pero si los empleados no creen que hay alguna esperanza de una solución justa, pueden tomar otras medidas en áreas que ellos pueden controlar. Por ejemplo, si los empleados piensan que no están siendo pagados como merecen, es posible que abandonen el trabajo temprano o que se lleven insumos de la empresa a la casa porque “ellos me lo deben”. Es posible que, en algunos casos extremos, los empleados tomen acciones contra la persona (o personas) a quien ellos consideran responsables de la ausencia de equidad. (Maslach. 2009)

3.4.6 Conflictos de valor: Aunque no ha habido mucha investigación sobre el impacto de los valores, el trabajo actual sugiere que puede jugar un rol clave en predecir niveles de Burnout (Leiter y Maslach 2004). Los valores son los ideales y metas que originalmente atrajeron a la gente a su trabajo, y así ellos son la

conexión motivante entre el trabajador y el lugar de trabajo (más allá del intercambio utilitario de tiempo y trabajo por sueldo). Los conflictos de valor surgen cuando la gente está trabajando en una situación en que hay un conflicto entre los valores personales y organizacionales. Bajo estas condiciones es posible que los empleados tengan que abordar el conflicto entre lo que ellos quieren hacer y lo que tienen que hacer. Por ejemplo, las personas cuyos valores personales dictan que es malo mentir, pueden encontrarse en un trabajo donde mentir se hace necesario para tener éxito. El desempeño exitoso del trabajo puede exigir una mentira descarada, o tal vez sólo un encubrimiento de la verdad. (Maslach. 2009)

3.5. MASLACH BURNOUT INVENTORY

El Maslach Burnout Inventory fue diseñado originalmente para su uso en ocupaciones de servicios humanos. Sin embargo, en respuesta al interés por el agotamiento por maestros, una segunda versión del Maslach Burnout Inventory pronto fue desarrollada para su uso en la educación. (Maslach y Jackson 1981).

Es un instrumento conformado por 22 ítems que se valoran con una escala de frecuencia de siete grados.

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes o menos
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

En su versión original, la escala constaba de dos formas para valorar los ítems, una de frecuencia y otra de intensidad, donde el individuo debía contestar a cada ítem a partir de preguntas relativas a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito de trabajo y su desempeño habitual en éste. Sin embargo, en la versión de 1986 no se presenta la forma de intensidad, porque Maslach y Jackson consideraron que ambas formas se solapaban, disponiendo como correlación la más alta entre ambas dimensiones de evaluación ($r = 0.73$

con una media de $r = 0.56$). La razón de mantener el formato de frecuencia es por su similitud con el utilizado en otras medidas de tipo auto informe, de actitudes y sentimientos. (Maslach y Jackson, 1986)

Este inventario se divide en tres subescalas o subítems que miden tres factores ortogonales cada una, denominados: agotamiento emocional, (9 ítems); Despersonalización (5 ítems) y realización personal en el trabajo (8 ítems) (Ver Figura N° 2), obteniéndose en ellas una puntuación estimada como baja, media o alta, dependiendo de las diversas puntuaciones de corte determinadas por las autoras para cada profesión en específico, tomando como criterio de corte el percentil 33 y el 66, aunque para este estudio se utilizó el criterio descrito por Gil-Monte y Peiró en su estudio de criterios y normativos sobre el diagnóstico del Síndrome.

	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Alto	>25	>9	<33
Medio	16-24	8-4	34-39
Bajo	<15	<3	>40

Figura N°1

Figura representativa de los valores de referencia utilizados para el diagnóstico del Síndrome de Burnout en cada subescala. (Gil-Monte y Peiró 2000.)

Para que el Maslach Burnout Inventory tuviera forma hubo de pasar ocho años de estudio y análisis. Originalmente el Maslach Burnout Inventory en su versión de 1981 estaba conformado por 25 ítems distribuidos en cuatro escalas, las tres anteriormente expuestas y otra denominada "Implicación con el trabajo", siendo ésta eliminada en la nueva versión de 1986, quedándose definitivamente establecido en 22 el número de ítems.

ASPECTO	ITEMS
Agotamiento Emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20
Despersonalización	5,10,11,15,22

Realización Personal	4,7,9,12,17,18,19,21
----------------------	----------------------

Figura Nº 2

Figura representativa de los ítems correspondientes a cada subescala del Maslach Burnout Inventory.

En la década de 1990 continua esta fase empírica, pero con varias direcciones nuevas. En primer lugar, el concepto de Burnout se extendió a las ocupaciones más allá de los servicios de educación y de oficina (por ejemplo, la tecnología informática, militares, gerentes). Sin embargo, en otros contextos de trabajo, la eficacia parece desarrollarse en paralelo con los otros dos aspectos del Burnout, en lugar de secuencialmente (Leiter, 1993). La falta de eficacia (Realización personal) parece surgir con mayor claridad a partir de la falta de recursos pertinentes, mientras que el agotamiento y despersonalización parece salir de la presencia de sobrecarga de trabajo y el conflicto social.

La Encuesta de Maslach Burnout Inventory Servicios Humanos fue diseñada para su uso con personas que trabajen en servicios humanos y/o cuidado de la salud. Una segunda versión fue desarrollada para su uso por personas que trabajen en la educación, encuesta denominada Maslach Burnout Inventory educadores. Tanto en los formatos Servicios Humanos y Educación, las etiquetas para las tres dimensiones reflejan el enfoque en ocupaciones en las que se trabaje interactuando con otras personas (clientes, pacientes, estudiantes, entre otras.) agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Dado el creciente interés en el Burnout dentro de las ocupaciones que no son tan claramente orientadas a las personas, se desarrolló una tercera versión, general del Maslach Burnout Inventory (la Encuesta Maslach Burnout Inventory General). En este caso, los tres componentes del Burnout se conceptualizan en términos ligeramente más amplios, con respecto al trabajo, y no sólo a las relaciones personales que pueden ser parte de ese trabajo. Por lo tanto, las etiquetas para los tres componentes son: agotamiento, cinismo (Despersonalización), y la reducción de la eficacia profesional (Realización Personal). El Maslach Burnout Inventory General evalúa los mismos tres dimensiones que la medida original, el uso de elementos ligeramente revisadas, y mantiene una factor de estructura consistente a través de una variedad de ocupaciones. (Maslach, 2009)

Cabe destacar que el trabajo inicial sobre el Burnout se desarrolló a partir del sector profesional de los servicios humanos y educación. La particular preocupación en estas ocupaciones fueron los desafíos emocionales de trabajar intensamente con otras personas, ya sea en un cuidador o la docencia. (Maslach, 2009). Luego la investigación se amplió al foco de las ocupaciones que incluían el contacto con la gente, pero para los que el contacto no llegó a las exigencias de esta relación más extensa (ejemplo: gerentes), y, finalmente, algunos estudios ocupaciones utilizadas para la cual el contacto con la gente era, en menor consideración (ejemplo: informáticos).

A pesar de que el concepto de Burnout parece pertenecer a esta amplia gama de ocupaciones, todavía existía la hipótesis de que los factores estresantes emocionales de las personas en el trabajo eran algo exclusivamente relacionado con el agotamiento. La investigación anterior no encontró mucha evidencia que lo confirme. (Maslach, 2001)

3.6 COMPARACION BURNOUT CON OTROS ESTADOS

El concepto de Burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom afirma que el Burnout no se solapa con otros constructos de orden psicológico. Centrándonos estrictamente en las diferencias del Burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del Estrés General, Estrés Laboral, Fatiga Física, Depresión, Tedio o Aburrimiento, Insatisfacción Laboral y Acontecimientos Vitales y Crisis de la Edad Media de la Vida; aunque se compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares. Precisemos las diferencias. (Shirom, 1989)

3.6.1 Estrés general: Resulta muy fácil distinguir entre estrés general y síndrome de Burnout, puesto que el estrés general es un proceso psicológico del que pueden presentar efectos positivos y negativos, en contraparte, el síndrome de Burnout solo presenta efectos de carácter negativo tanto para el sujeto como para su entorno laboral. Otra gran diferencia entre el estrés general y el Burnout es que el primero puede desarrollarse en cualquier ámbito de vida, es decir, el hogar, trabajo, amigos, etc. Sin embargo el síndrome de Burnout

como mencionan diversos autores es exclusivo para el contexto laboral. (Pérez, 2010)

3.6.2 Fatiga física: una de las características que la diferencia del Burnout es el tiempo de recuperación, la fatiga física puede recuperarse luego de algunos días de descanso y puede ir acompañada de sentimientos de realización personal. El Burnout por otro lado se recupera de manera lenta y se ve acompañada de sentimientos profundos de fracaso (Pérez, 2010).

3.6.3 Depresión: Los patrones de desarrollo y etiología son distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir algunas sintomatologías. La depresión por su parte se correlaciona con el cansancio emocional, pero el Burnout incluye la despersonalización y la realización personal. Dentro de los síntomas principales en el Burnout el sentimiento de rabia predomina, en la depresión predomina el sentimiento de culpa. Algunos autores consideran la depresión como una parte del Burnout, siendo un síntoma más, considerando la depresión como una consecuencia negativa del Burnout (Pérez, 2010).

3.6.4 Tedio o aburrimiento: algunos autores consideran que cuando el agotamiento emocional aumenta el tedio o aburrimiento disminuye, generando que este ciclo lleve al trabajador a desarrollar el Burnout. También el tedio o aburrimiento se puede atribuir a algunos trabajos que no tienen características humanitarias, a diferencia del Burnout que es característico en trabajos en los que se atiende gente. El Burnout puede ser generado por repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio o aburrimiento puede resultar de cualquier tipo de presión o falta de motivación en el ámbito laboral del trabajador, pero apoyan que ambos términos son equivalentes cuando el fenómeno es consecuencia de la insatisfacción laboral (Pérez, 2010).

3.6.5 Acontecimientos vitales y crisis de la edad Media de la vida: una de las principales diferencias con el Burnout es que la crisis de la edad media se desarrolla cuando el trabajador realiza un balance negativo de su posición y desarrollo laboral. El Burnout por su parte se presenta mayormente en nuevos trabajos en el sujeto, y donde no se sienten preparados para afrontar conflictos emocionales (Pérez, 2010).

3.7.0 Estrés y Síndrome de Burnout

La diferenciación entre Burnout y Estrés. Fue establecida empíricamente en varios estudios utilizando el instrumento de mercado y diversas medidas de depresión. Esta investigación estableció que el Burnout es un problema que es específica para el contexto de trabajo, a diferencia de la depresión, que tiende a impregnar cada dominio de la vida de una persona. Estos hallazgos apoyan empíricamente con las reivindicaciones anteriores que el agotamiento es más relacionada con el trabajo y la situación específica de depresión general (Freudenberger, 1983).

Una cita rescata de la investigación Quinceno que según Moreno y Peñacoba en 1999 al hacer una diferenciación del estrés y el Burnout argumentan textualmente lo siguiente, que: “el Burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca si más el Burnout; de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al Burnout. Desde esta perspectiva el Burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto”. (Quiceno, 2007)

Estrés agudo y crónico

El síndrome general de adaptación se descompone también en tres fases:

1. La primera es la fase de alerta. En reacción a un estresor, el hipotálamo estimula las suprarrenales (en su parte medular) para secretar la adrenalina, cuyo objetivo es suministrar la energía en caso de urgencia. Habrá entonces una serie de respuestas del organismo como un aumento de la frecuencia cardíaca, una vasodilatación, un aumento de la vigilancia (puesta en juego también por la noradrenalina (NA). Dentro de esta fase se encuentra el estrés agudo o de duración breve. (Duval. 2010)
2. La segunda fase es la fase defensa (o resistencia) que se activa solamente si el estrés se mantiene. Las suprarrenales (en la zona

fasciculada) van a secretar entonces un segundo tipo de hormona, el cortisol. Su papel, es esta vez, el de mantener constante el nivel de glucosa sanguínea para nutrir los músculos, el corazón, el cerebro. Por una parte, la adrenalina suministra la energía de urgencia; por otra, el cortisol asegura la renovación de las reservas. Es una fase de resistencia, el organismo debe “aguantar”. También podría considerarse un estrés agudo en vías de desarrollo al crónico. (Duval. 2010)

3. La fase de agotamiento (o de relajamiento) se instala si la situación persiste y se acompaña de una alteración hormonal crónica (con consecuencias orgánicas y psiquiátricas). Si la situación persiste todavía más, es posible que el organismo se encuentre desbordado, inclusive agotado. Poco a poco las hormonas secretadas son menos eficaces y comienzan a acumularse en la circulación. Resultado: el organismo está invadido de hormonas que tendrán un impacto negativo sobre la salud. El estrés crónico genera, en fase de agotamiento, una hipercortisolemia crónica. (Duval.2010)

3.7.1 Estrés y cortisol Fisiología

La respuesta del organismo ante una situación amenazante constituye un claro ejemplo de integración neuroendocrina, una serie de estímulos sensoriales que se integran a nivel del sistema nervioso central (SNC). El estímulo se acompaña de un complejo patrón de secreciones hormonales que inician en el hipotálamo, siguen a la glándula pituitaria y llegan a la glándula adrenal que secreta cortisol al torrente sanguíneo (eje hipotálamo-pituitaria-adrenal, HPA). El cortisol alcanza al tejido teniendo efectos anti-inflamatorios y al músculo e hígado incrementando la producción de glucosa; también llega al cerebro y a la pituitaria inhibiendo el circuito, permitiendo así regresar a la situación de equilibrio (homeostasis). Esta cascada de reacciones se presenta en múltiples situaciones ahora reconocidas con el nombre genérico de estrés, que incluye cualquier estímulo externo que cause un cambio en el equilibrio del organismo.

El estrés puede definirse como la respuesta de un sistema autorregulable a una alarma general. Los cambios fisiológicos y conductuales producidos en respuesta al estrés, así como las regiones activadas del Sistema Nervioso Central y los neurotransmisores involucrados, dependen del tipo de estresor, su duración e intensidad. Los estresores físicos son estímulos que alteran el estado fisiológico afectando mecanismos homeostáticos (frío, ayuno, hemorragia, hipoxia, estímulos cardiovasculares o inmunes, dolor agudo, etc.). Activan las vías nerviosas que llegan a núcleos localizados en la parte superior de la médula espinal y en el tallo cerebral (por ejemplo locus coeruleus), los cuáles envían aferentes directamente al núcleo paraventricular del hipotálamo (NPV) e incitan una respuesta rápida y necesaria para la supervivencia, pero no requieren mayor interpretación por estructuras superiores del cerebro. Los estresores psicológicos son estímulos que amenazan el estado actual del individuo o provocan un estado de anticipación aun cuando no representen una amenaza inmediata a las condiciones fisiológicas; necesitan ser procesados por la corteza antes de iniciar la respuesta al estrés para tener un significado fisiológico, y dependen en gran medida de experiencias previas. Esta información es organizada en las estructuras límbicas induciendo las respuestas neuroendocrinas y conductuales al estrés. Dependiendo del tipo de estrés, físico o psicológico, se activan las neuronas del tallo cerebral o las de áreas del sistema límbico, las cuales inciden sobre neuronas del núcleo paraventricular del hipotálamo (NPV) que sintetizan CRH (hormona liberadora de corticotropina). Las neuronas CRHérgicas hipofisiotrópicas envían sus proyecciones a la eminencia media de donde, en respuesta a un estímulo, se libera el CRH a la circulación portal que llega a la pituitaria y controla la síntesis y liberación de corticotropina (ACTH) que viaja por el torrente sanguíneo a la glándula adrenal liberando glucocorticoides (cortisol en el caso humano). Los glucocorticoides proveen la energía necesaria a los músculos para efectuar la respuesta e influyen en muchos otros fenómenos incluyendo la transmisión sináptica. Un fuerte incremento en los niveles de cortisol, por efecto del estímulo estresante, ejerce un efecto retroalimentador negativo sobre la pituitaria y sobre el hipotálamo inhibiendo la síntesis y liberación de ACTH y de CRH. En caso de un nivel menor al umbral, ocurre el fenómeno contrario de incremento en la síntesis y liberación de estas hormonas. Estos efectos de retroalimentación negativa o positiva, orientados a restablecer el equilibrio, constituyen la base de la homeostasis. (Joseph-Bravo y De Gortari, 2005)

3.7.2 Estrés y catecolaminas

Comúnmente una de las respuestas iniciales frente a efectos estresantes es la activación regional de las neuronas simpáticas, lo que a su vez produce una descarga adrenomedular. Los impulsos nerviosos en las neuronas colinérgicas preganglionares que se encuentran en la materia gris de los segmentos torácicos y lumbares de la medula espinal, hacen que exista una activación regulada por las fibras de la medula y el tronco cerebral. (Duval,2010)

Aunque la mayoría de los estudios sobre la asociación entre estrés y liberación de catecolaminas se concentran en la noradrenalina o en la adrenalina, investigaciones recientes también relacionan que la liberación de dopamina puede ser un gran factor a tal punto que el terminal adrenérgico se puede convertir en uno dopaminérgico. Recientemente, la liberación de dihidroxifenilalanina (DOPA) y de dopamina se encontró íntimamente asociada con la activación de la Hormona Tiroidea y con la liberación de Noradrenalina. (Duval, 2010)

Es entonces que podemos relacionar el estado de estrés con diferentes patrones de activación en las enzimas sintetizadoras de catecolaminas, con distintas intensidades en la liberación de noradrenalina, adrenalina y según algunos autores la dopamina y DOPA. (Duval, 2010)

Los cambios asociados con la activación simpatoadrenomedular en respuesta al estrés son numerosos y sólo algunos de ellos (frecuencia cardíaca, presión arterial, y variabilidad cardíaca) son cuantificables. Estos pueden ser utilizados como un índice aproximado de las respuestas autonómicas que nos pueden guiar a diversos problemas de salud. (Duval, 2010)

3.7.3 Rol de las catecolaminas en el estrés

Su rol debe ser considerado desde 2 perspectivas distintas pero estrechamente asociadas. El valor de la movilización de las catecolaminas para la supervivencia probablemente pueda aplicarse a situaciones en donde la liberación adaptativa y homeostática esté presente. La adaptación a

cualquier tipo de estrés depende de la rápida y eficiente estimulación de la secreción de catecolaminas. Algunos factores como la hipovolemia o hipoglucemia deben ser corregidos mediante la liberación de catecolaminas para realizar la homeostasis.

La estimulación adrenérgica mantiene la perfusión cerebral y de diversos vasos de gran importancia en el cuerpo. Además, promueve la producción de glucosa y disminuye su utilización, asegurando el suministro de este combustible metabólico mayormente utilizado para el sistema nervioso central y su correcto funcionamiento.(Zarate, 2014)

La ineficacia en la liberación de catecolaminas para la homeostasis amenaza la supervivencia en pacientes con insuficiencias autonómicas, e incluso llevar a la muerte. (Zarate, 2014))

En contraparte el exceso de liberación de las catecolaminas también puede ser perjudicial para el organismo. Si existe una liberación exagerada de catecolaminas la respuesta compensatoria inicial puede generar una insuficiente perfusión de algunos órganos vitales como el hígado y el riñón.

La reacción primitiva de "pelear o escapar" requiere la movilización masiva de catecolaminas para incrementar el gasto cardíaco, la derivación de la sangre de órganos menos vitales hacia los músculos mediante vasoconstricción esplácnica regional y la inducción de la glucogenólisis.(Carvajal, 2005)

El estrés en la vida moderna, por lo general, no es físico sino psicológico, mediado por el sistema nervioso central y producido a partir de sentimientos de ansiedad, inseguridad y amenaza. Sin embargo, las respuestas homeostáticas filogenéticamente antiguas permanecen inapropiadas para la sociedad moderna. El aumento de la frecuencia cardíaca, la vasoconstricción renal, la hiperglucemia y la cetoacidosis combinadas pueden conducir a enfermedades típicas de la civilización moderna como hipertensión, enfermedad coronaria, diabetes y otras. (Zarate, 2014)

El estudio del papel de las catecolaminas, que dominan las respuestas homeostáticas en el estrés, ofrece un amplio campo para la comprensión de éste y de las respuestas adaptativas, bajo condiciones fisiológicas y patológicas. (Carvajal, 2005)

La tendencia actual en la investigación del Burnout se orienta hacia el estudio de los indicadores objetivos y fiables del desarrollo del síndrome.

Es por esta razón que la posibilidad de utilizar marcadores biológicos que pudieran permitir la detección precoz y la evaluación del Burnout, para así complementar las medidas psicológicas con las biológicas, en un intento de conseguir un abordaje más amplio y satisfactorio. (Zarate, 2014)

La posibilidad de utilizar marcadores para la detección del Burnout, radica en la existencia de ciertos cambios en algunos de estos índices, que se producen de forma concurrente a las consecuencias del síndrome. Por ejemplo, han sido observados cambios en el eje hipotálamo-hipofisario-adrenal vinculados directamente a síntomas clave del Burnout como el agotamiento. (Zarate, 2014)

3.8 ESTRÉS Y ASOCIACION CON ENFERMEDADES

3.8.1 Estrés y Neurogénesis

Dentro de las etapas iniciales del desarrollo cerebral existe un proceso denominado neurogénesis, en la cual el sistema nervioso se especifica y renueva de manera espontánea, siendo parte de un proceso fisiológico normal. Existen zonas cerebrales que germinan en mayor manera, gracias a su rica cantidad de células madres, estas zonas son la subventricular y la zona subgranular del giro dentado. (Zarate, 2014)

La neurogénesis en el adulto se divide en tres fases:

1. Proliferación: en esta etapa existe una división celular en la zona subgranular del giro dentado, sin embargo tienen características morfológicas de células gliales, por lo cual no se consideran neuronas como tal. También esta etapa se caracteriza por la división celular en el hipocampo, la cual se relaciona con el aprendizaje de tareas.

Estos mecanismos de proliferación pueden verse intervenidos por diversos factores, entre los cuales se puede mencionar los fármacos o sustancias ilícitas, o más relevante aun para este estudio, cualquier factor que produzca una privación del sueño, de los cuales se destaca el estrés. (Zarate, 2014)

2. Diferenciación: esta segunda etapa se caracteriza por la distinción celular, es decir, las células muestran una expresión fenotípica que confiere de características particulares, en este caso se convertirían en neuronas o células gliales. El principal lugar de diferenciación esta en el

giro dentado, donde aproximadamente un 80 a 95% de células se convierten en neuronas y el resto en células gliales, donde se caracterizan los astrocitos. (Zarate, 2014)

Existen diversos cambios bioquímicos en las células inmaduras, donde el cese de la producción de proteínas como la nestina y acidica fibrilar glial (proteínas de las células gliales) estimula la producción de otras proteínas como la doblecortina, la cual se une a los microtubulos y así formar la proteína neuronal nuclear y la molécula de adhesión nerviosa celular, desarrollando así las características típicas de las células neuronales. La maduración neuronal puede requerir un tiempo entre cuatro y siete semanas, en donde las células nuevas se integran a los circuitos neuronales ya existentes. (Zarate, 2014)

3. Supervivencia celular: esta etapa se relaciona con la plasticidad cerebral, la cual hace referencia a cambios morfológicos tanto de carácter estructural como funcional. Si bien existen varios mecanismos estudiados sobre la generación de plasticidad, la que mas sustento tiene se basa entre la relación neurogénesis y plasticidad, es decir, el aumento de la neurogénesis beneficia el desarrollo de la plasticidad dado las nuevas conexiones neuronales. Es por esta razón que esta etapa muestra un carácter de vital importancia, ya que si bien la neurogénesis muestra nuevas conexiones neuronales estas deben sobrevivir para llegar a lograr la plasticidad cerebral, dado que existen diversos factores por los cuales la neurogénesis puede verte interrumpida. (Zarate, 2014)

Existen diversos estudios que buscan entender los componentes psicobiológicos del estrés. Si bien existe evidencia de que procesos neurales como la plasticidad y la neurogénesis se ven enormemente afectados a causa del estrés, la mayoría de los estudios realizados se basan en experimentos sobre animales, con diversos tipos de agentes estresores produciendo diversos niveles de estrés. (Zarate, 2014)

Estudios realizados sobre animales muestran que existen diversas formas de adaptación frente a alguna amenaza o estrés. Generalmente los animales ante algún agente estresante utilizan su instinto de supervivencia y generan un

impulso de fuga, por lo cual, al verse alejado del estímulo estresor, cesa la respuesta. Sin embargo existen condiciones en que el animal no puede generar esta respuesta de huida y el agente estresante se permanece constante, es decir, en estas condiciones el estrés puede ser dañino generando algunas respuestas fisiológicas a largo plazo. Una de las respuestas ante este estrés crónico es la pérdida de la posibilidad de inactivar adecuadamente el eje Hipotálamo- Pituitaria-Adrenal y el sistema nervioso autónomo, una vez el agente estresor cesa. (Zarate, 2014)

Las respuestas fisiológicas iniciales en el estrés, comienza con un efecto iniciado por la rama simpática (noradrenalina) del sistema nervioso central. Si el estrés continúa su curso, la respuesta fisiológica incluye la activación del sistema Hipotálamo- Pituitaria-adrenal. En estas 2 etapas mencionadas es donde se considera un estrés agudo y puede considerarse como un estrés pasajero, que con cambios en el ambiente que generen estrés, este cesa. Sin embargo si el fenómeno estresor en el trabajo persiste el sistema Hipotálamo- Pituitaria-adrenal sigue su activación mantenida en el tiempo. (Zarate, 2014)

Ambos tipos de estrés, tanto agudo como crónico pueden incidir tanto positiva como negativamente en la neurogénesis y plasticidad neuronal. (Zarate, 2014)

La amígdala e hipocampo son encargadas de enviar aferencias sinápticas que regulan la actividad del eje Hipotálamo-Pituitaria-Adrenal, como resultado el eje ajusta el comportamiento acorde a la demanda ambiental, sin embargo las respuestas serán de carácter positivo en tanto la duración sea similar al tiempo que persista el problema, es decir, si el problema ambiental ya no está y el eje aun se encuentra activado nos encontraremos con efectos negativos sobre la plasticidad y neurogénesis. (Zarate, 2014)

Las principales estructuras mencionadas, amígdala e hipocampo estimulan la activación del núcleo paraventricular del hipotálamo para la síntesis y liberación de corticotropina, la cual llega a la hipófisis, la cual estimula la liberación de la hormona adrenocorticotropica que son llevadas a la sangre. La sangre por su parte llega a la corteza de las glándulas suprarrenales, generando la estimulación para la producción y liberación de glucocorticoides. La activación del eje Hipotálamo-Pituitaria-Adrenal finaliza con la liberación de glucocorticoides. (Zarate, 2014)

El estrés por su parte es uno de los factores principales por los cuales la neurogénesis puede verse interrumpida. Tanto en el estrés agudo como en el crónico se produce la activación del sistema Hipotálamo-Hipófisis-Adrenal, lo que ocasiona alteraciones metabólicas, pudiendo llegar a suprimir el proceso de neurogénesis y en consecuencia la plasticidad neuronal. (Carvajal, 2005)

En la adaptación al estrés agudo el organismo no puede emitir una respuesta adecuada, principalmente en la secreción de adrenalina y de noradrenalina o en la insuficiencia crónica en la liberación de glucocorticoides. Cualquiera de las dos razones muestra un factor en común, la respuesta inadecuada ante una situación estresante. (Carvajal, 2005)

El estrés crónico por su parte genera daños nocivos en el cerebro, principalmente en el hipocampo, incluso llegando a presentar características similares a otras patologías como el Alzheimer o la enfermedad de Cushing, generando literalmente una reducción en el tamaño del cerebro.(Carvajal, 2005)

Otra consecuencia del estrés crónico es el aumento de tamaño de la amígdala, la cual forma parte del sistema límbico y su principal función es el almacenamiento de reacciones emocionales. Es por esta razón que las frecuentes conexiones de esta área, producto de emociones negativas como el miedo, la ansiedad y la agresividad, producen una mayor susceptibilidad en la persona a padecer alteraciones complejas con menores niveles de estrés. (Carvajal, 2005)

Otras áreas como el cortex pre frontal también muestran cambios anatómicos y funcionales. Estudios muestran dos tipos de resultados ante estrés crónico, el primero es una reducción en la cantidad de espinas dendríticas que son células especializadas encargadas del contacto con dendritas basales y apicales. Como segundo hallazgo esta el aumento en el número de ramificaciones dendríticas y de nuevas espinas dendríticas. (Carvajal, 2005)

Ambos cambios relacionados al área pre frontal se vieron acompañados de disminución en funciones ejecutivas como la toma de decisiones, autorregulación emocional y la focalización de la atención. La alteración de estas funciones afecta radicalmente en la capacidad de afrontamiento ante el estrés. (Carvajal, 2005)

3.8.2 Diabetes tipo II y estrés

El estrés es considerado un factor de riesgo de diversas enfermedades, sin embargo existen pocos estudios que explican de manera sólida la forma fisiológica en la que puede verse afectado el organismo.

Si bien hay pocas pruebas de que factores psicológicos de estrés puedan desencadenar alguna enfermedad crónica como la diabetes, los estudios más recientes que el estrés puede desencadenar diabetes tipo II en sujetos con predisposición genética y en sujetos que padecen dicha patología afectar en los niveles de glucosa en sangre. Ambas posibilidades son causadas por la adrenalina y el cortisol, las cuales se liberan en grandes cantidades en el estrés, y produce la acumulación de la glucosa en el torrente sanguíneo de personas sanas y personas que ya padecen diabetes. (Surwit, 2002)

También existen efectos directos sobre los nervios que regulan la función del páncreas, inhibiendo la secreción de insulina, la cual es fundamental para la regulación de la glucosa en la sangre, evitando que se acumule en el torrente sanguíneo. (Surwit, 2002)

Generalmente el estrés se asocia solamente a la diabetes tipo II, ya que el tipo I está relacionada con alguna enfermedad autoinmune, produciendo que el sujeto que la padece tenga una falta absoluta de insulina, que como se menciono anteriormente es fundamental para la regulación de la glucosa en el torrente sanguíneo. (Surwit, 2002)

3.8.3 Estrés y sistema inmune

Como hemos mencionado a lo largo de este estudio el estrés laboral genera un desequilibrio en la homeostasis de diversos sistemas en el cuerpo.

Dentro de las principales adaptaciones ante un agente estresor el sistema nervioso central se encarga de regular y volver a la homeostasis inicial, con la adaptación del sistema autónomo, endocrino y finalmente el sistema inmune. Como ya mencionamos el efecto inicial del estrés es la respuesta del eje Hipotálamo-Hipófisis-Adrenal, que genera la liberación de la corticotrofina, la cual estimula a las células corticotropas a que secreten adrenocorticotrofa, la

cual llega a las glándulas suprarrenales, que en respuesta secretan glucocorticoides, principalmente el cortisol. (Gómez- González, 2006)

Por su parte el sistema nervioso autónomo participa mediante su activación simpática, mediante la activación de las neuronas preganglionares en el asta intermediolateral de la medula espinal a nivel torácico y lumbar. Lo que se traduce en la liberación de noradrenalina y la estimulación de las células cromafines de la medula para que secreten adrenalina en sangre. Ambas catecolaminas mencionadas aumentan las tasas cardíacas y respiratorias como compensación ante la respuesta de huida. (Gómez y González, 2006)

Basados en lo explicado anteriormente, tanto los glucocorticoides como las catecolaminas liberadas en estados de estrés, generan modificaciones en el sistema inmune. Por tanto estas dos reacciones mencionadas, mas las adaptaciones inmunológicas se consideran como una triada del estrés, generando: hipertrofia suprarrenal, ulceración gástrica e hipotrofia del tipo y de los ganglios basales. Principalmente durante las etapas de alarma y agotamiento emocional ocurre inhibición del sistema inmune, como respuesta ante una estimulación aversiva. (Gómez y González, 2006)

La triada mencionada anteriormente es consecuencia de la compensación que los glucocorticoides y las catecolaminas generan para restablecer la homeostasis en estados de estrés, para lo cual necesitan un mayor gasto energético. Es por esta razón que es necesario disminuir el gasto energético de algunas funciones, de las cuales las principales son: funciones digestivas, de crecimiento y principalmente las funciones inmunológicas.

Basados en esto, en estados de estrés el organismo queda expuesto a agentes infecciosos o enfermedades ambientales (Gómez y González, 2006)

IV. MARCO METODOLÓGICO

Diseño y tipo de investigación

Esta investigación se caracteriza por ser de tipo Cuantitativa, Descriptiva, No Experimental y Transversal. El estudio es descriptivo ya que se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de los docentes de la Universidad Católica Silva Henríquez través del instrumento Maslach Burnout Inventory en conjunto con la encuesta docente en dicha muestra. De tipo no experimental ya que no se manipulan en forma intencional las variables independientes, sino que ocurren de manera natural. De tipo transversal puesto que las encuestas fueron realizadas en un momento determinado, y no se realizó seguimiento de las variables en el tiempo.

Universo y muestra

El universo de este estudio está compuesto por un total de 33 docentes de ambos sexos de la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez expuestos a factores organizacionales en común sumando a esto los factores personales de cada uno. El tamaño muestral final resultó ser de 22 docentes, los cuales contestaron las encuestas en su totalidad.

Técnicas de recolección y análisis de información

La técnica utilizada para recabar la información fue mediante el instrumento técnico llamado Maslach Burnout Inventory, encuesta compuesta por 22 ítems en conjunto con Encuesta Docente, compuesta por 3 ítems sobre factores personales en conjunto con 6 ítems sobre factores organizacionales.

Dada la naturaleza de los datos recolectados en esta tesis (frecuencias y puntajes de encuestas) se analizó la asociación estadística utilizando el test de Chi². Este análisis ha sido previamente descrito como el de mejor poder estadístico en estudios previos con variables de naturaleza similar (Moreno, et al, 2006).

Para ello, Se analizó el nivel de significancia de la asociación entre las variables descritas estableciendo un valor de $p < 0.05$ con un intervalo de confianza al

95%. Los análisis fueron realizados en el programa estadístico GraphPad PRISM 7.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de la investigación se diseñó una Carta de Consentimiento Informado con el objetivo de dar a conocer a los usuarios las características de la intervención a realizar y el propósito de este estudio. Esto asegurará que las personas participarán de manera voluntaria en el estudio y se mantendrá toda información entregada de manera confidencial.

Variables

Independiente:

- Factores Organizacionales (Medido con Encuesta Docente)
- Factores personales (Medido con Encuesta Docente)

Dependiente:

- Síndrome de Burnout (Medido con Maslach Burnout Inventory)

Protocolo de Intervención

El programa de intervención se basó en la realización de 2 encuestas, La primera encuesta que en el manual original de Maslach Burnout Inventory, Maslach y Jackson emplean una clasificación tripartida de la variabilidad de los resultados en el instrumento. Estableciendo de esta manera tres valores posibles: Alto, Medio y Bajo por cada subescala; Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal (este último siendo un factor positivo) según se encontraron en el tercio superior, medio o inferior de los valores posibles. Para este estudio se utilizaron valores predeterminados por un estudio previo que realiza un consenso entre las versiones del Maslach Burnout Inventory de España, Holanda y EEUU. (Gil-monte y Peiró, 2000.)

Esta encuesta se Asocia a la encuesta docente realizada por los evaluadores exclusivamente para este estudio basándose en estudios previos, que recopila información personal (sociodemográfica) de cada docente; Sexo, Edad y Estado Civil (Soltero, Casado, Conviviente y divorciado) más 6 preguntas sobre los factores organizacionales de la Universidad Católica Silva Henríquez, los cuales fueron; Carga de trabajo, Control, Recompensa, Comunidad, Imparcialidad y Valores (Maslach, 2009).

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Carga	0	1	2	3	4
Control	0	1	2	3	4
Recompensa	0	1	2	3	4
Comunidad	4	3	2	1	0
Imparcialidad	4	3	2	1	0
Valores	4	3	2	1	0

Figura N° 3

La siguiente figura representa los puntajes según la escala de Likert utilizada para cada ítem de los factores organizacionales y su respectivo orden y asignación. (Maslach, 2009)

	No	Si
Puntaje	0-1	2-4

Figura N°4

La siguiente figura representa los puntajes utilizados para categorizar como "Si" o "No" las respuestas de cada docente, de manera individual los 6 ítems de la encuesta docente.

Para el análisis de esta encuesta se categorizaron las respuestas en una escala

de Likert del 0 al 4 (Figura N° 3), donde se analizó cada una de las 6 preguntas categorizándolas como "Sí" y "No" con cada pregunta de los factores organizacionales (en base a la Figura N° 4).

	Ausencia problemas organizacionales	Presencia problemas Organizacionales
Puntaje	0-11	12-24

Figura °5

La siguiente figura representa los puntajes utilizados para categorizar la ausencia o presencia de problemas con la organización de manera agrupada a los 6 ítems de la encuesta docente.

Para agrupar se utilizaron puntajes similares (Figura N° 5) donde se agruparon las 6 respuestas categorizándolas como "presencia" o "ausencia" de problemas organizacionales.

La encuesta se realizó vía online a través de Formularios de Google vía Drive, Siendo enviada al correo de cada docente perteneciente a la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez. Las encuestas fueron contestadas desde el 25-05-16 hasta el 06-6-16. En donde 22 de los docentes completaron en su totalidad las encuestas y aceptando el consentimiento informado entregado.

V. RESULTADOS

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

De un total de 33 Docentes a los cuales fueron enviadas las encuestas vía mail, solo 23 de ellos contestaron y aceptaron el consentimiento informado, 1 Docente no contesto en la totalidad las encuestas realizadas, por ende fue excluido. Quedando una población de 22 docentes.

Distribución porcentual del sexo de los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

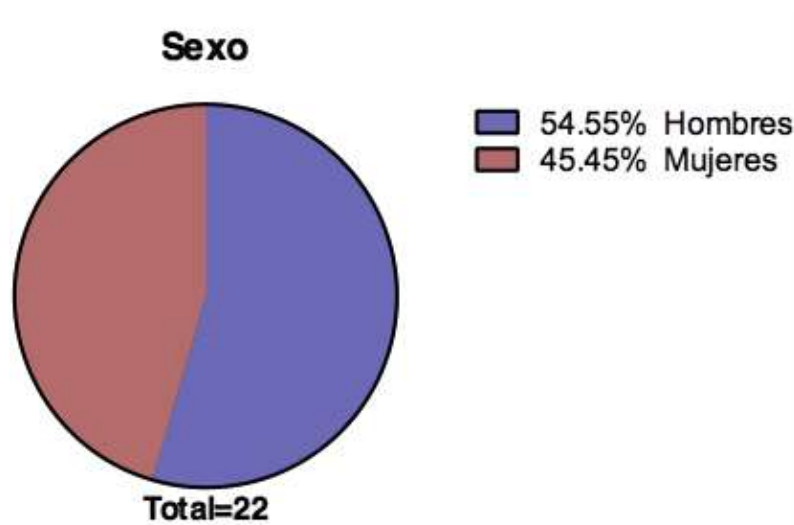


Gráfico N°1

En el siguiente gráfico se expresa el sexo dividido entre hombres y mujeres. El grupo de docentes quedó constituido por un total de 22 sujetos, 12 hombres y 10 mujeres.

Distribución porcentual del rango de edad de los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

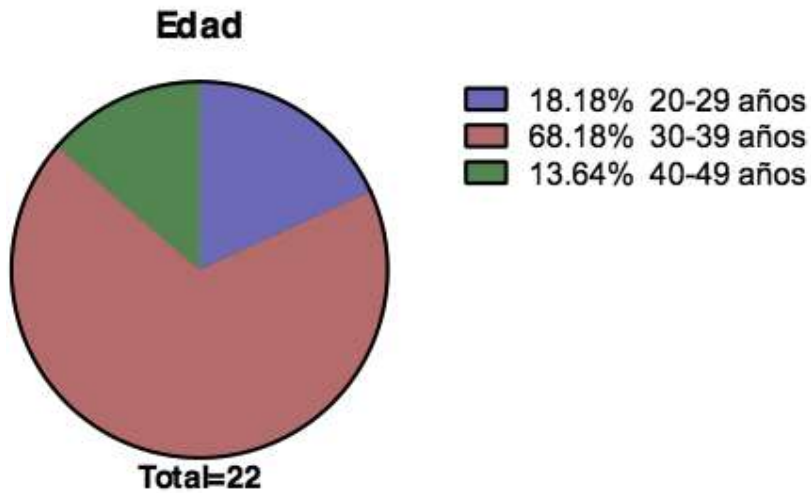


Gráfico N°2

El gráfico presenta la edad en el grupo de docentes, la edad máxima fue de 47 años y la mínima de 24, con una media de 33.7 Años. Para este estudio se agruparon las edades en 3 grupos, 20-29 años (4 sujetos), 30-39 años (15 sujetos) y 40-49 años (3 sujetos).

Distribución porcentual del estado civil de los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

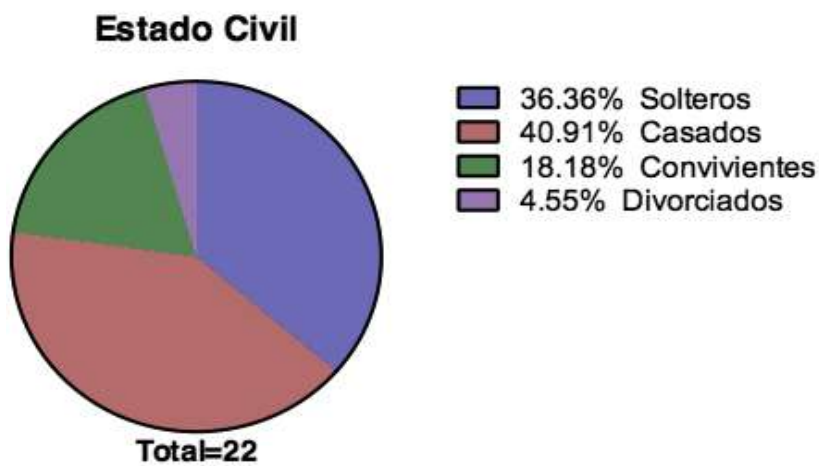


Gráfico N°3

El siguiente gráfico representa el Estado civil en el grupo de docentes, donde se manejaban cuatro opciones correspondientes, los resultados fueron los siguientes; resultando 9 casados, divorciados 1, solteros 8 y convivientes 4

RESULTADOS PORCENTUALES MASLACH BURNOUT INVENTORY

Distribución porcentual del Nivel de Agotamiento Emocional de los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

Agotamiento Emocional

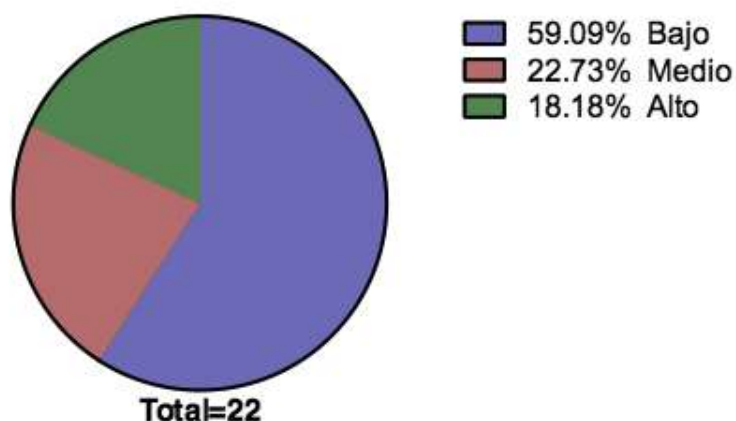


Gráfico N°4

Con respecto al diagnóstico del Síndrome de Burnout, los resultados expresados en número de docentes y porcentuales por cada ítem fueron los siguientes; Agotamiento emocional Bajo 13 (59%), Medio 5 (22,7%) y alto 4 (18,1%).

Distribución porcentual del Nivel de Despersonalización de los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

Despersonalización

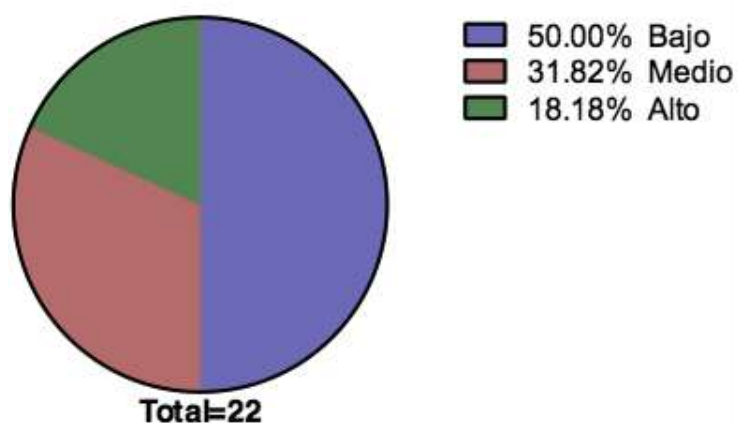


Gráfico N°5

En cuanto a Despersonalización los valores fluctuaron entre; Bajo 11 (50%), medio 7 (31,8%) y alto 4 (18,1 %).

Distribución porcentual del Nivel de Realización Personal de los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

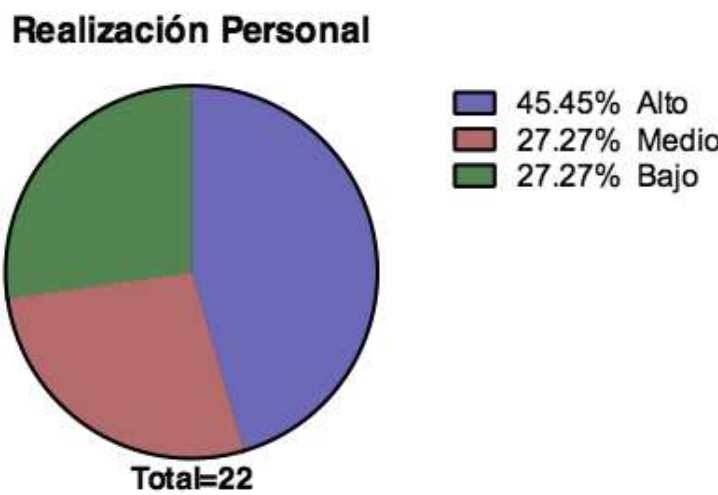


Gráfico N°6

Por último se muestra en cuanto a Realización Personal (siendo este ultimo un factor positivo); Alto 10 (45,4 %), medio 6(27,2 %) y bajo 6 (27,2 %)

RESULTADOS VARIABLES ORGANIZACIONALES

Distribución porcentual de ausencia o presencia de problemas en la carga de trabajo en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.



Gráfico N°7

Para la variable Carga de trabajo donde se pregunto ¿Tiene demasiadas exigencias que agotan su energía en la medida que la recuperación se hace imposible?, los resultados fueron los siguientes; 7 docentes (31,8%) si presento problemas, en cambio 15 (68,1%) no presento problemas.

Distribución porcentual de ausencia o presencia de problemas en el Control en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

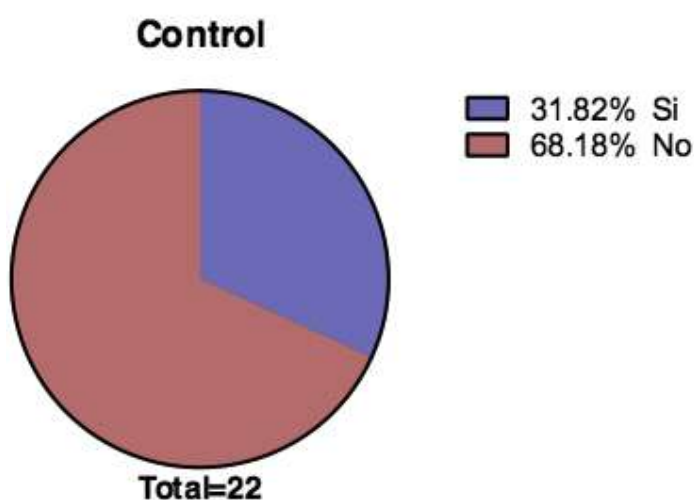


Gráfico N°8

Para la Variable Control donde se pregunto ¿Siente que tiene un control insuficiente sobre los recursos que se necesitan para hacer su trabajo o tener autoridad suficiente para proseguir el trabajo?, los resultados arrojaron que una cantidad de 7 docentes (31,8%) si presento problemas, en cambio 15 (68,1%) no presento problemas.

Distribución porcentual de ausencia o presencia de problemas en la Recompensa en la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

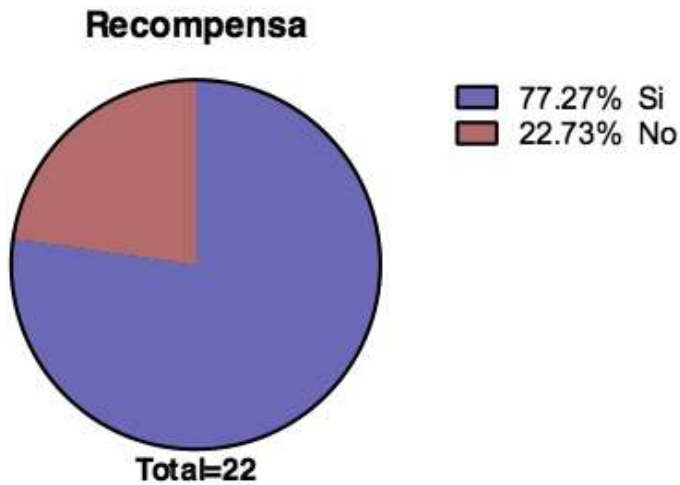


Gráfico N°9

Para la Variable Recompensa encabezada por la pregunta ¿Siente que las recompensas financieras son insuficiente o no son proporcionales a sus logros? un total de 17 Docentes (77,2%) si presento problemas, 5(22,7%) no presento problemas.

Distribución porcentual de ausencia o presencia de problemas en la Comunidad en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

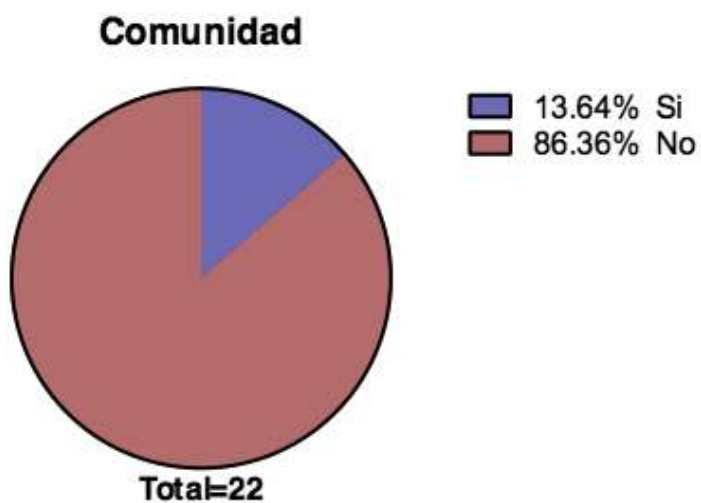


Gráfico N°10

Para la variable Comunidad donde se pregunto ¿Existe comodidad, felicidad, humor y respeto con el personal de trabajo? un total de 3 Docentes (13,6%) si presento problemas, 19 (86,3%) no presento.

Distribución porcentual de ausencia o presencia de problemas en la Imparcialidad en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

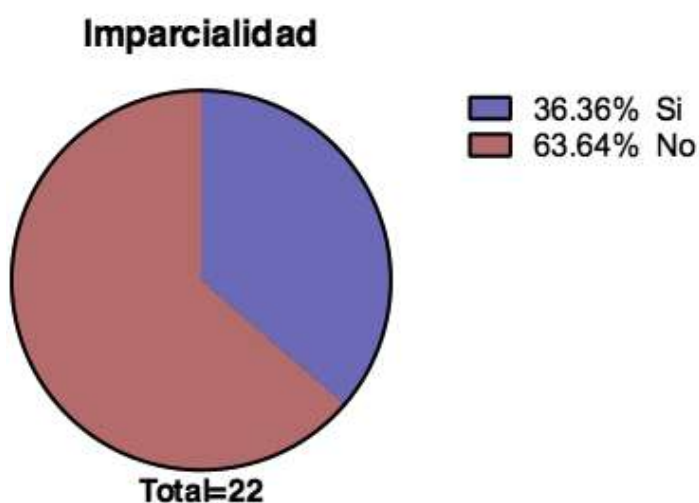


Gráfico N°11

Para la Variable Imparcialidad donde se pregunto ¿Percibe equidad en el lugar de trabajo y siente que no existe desigualdad de la carga de trabajo con los demás compañeros? Un total de 8 Docentes (36,3%) si presento problemas, 14 (63,6 %) no presento.

Distribución porcentual de ausencia o presencia de problemas en los Valores en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

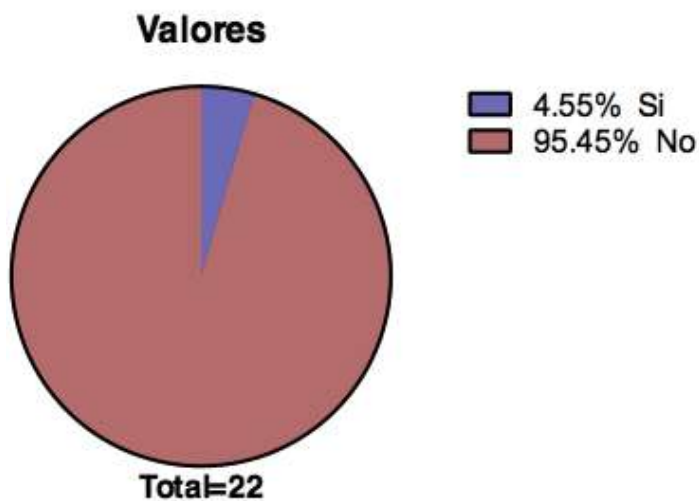


Gráfico N°12

Para la Variable Valores donde se pregunto ¿Realiza acciones que son éticas y/o morales que van de acuerdo con sus propios valores? Las respuestas fueron; 1 Docente (4,5%) presento problemas, 21 (95,4%) no presento.

RESULTADOS FACTORES ORGANIZACIONALES Y MASLACH BURNOUT INVENTORY

Distribución porcentual de ausencia o presencia de Burnout en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

Síndrome de Burnout

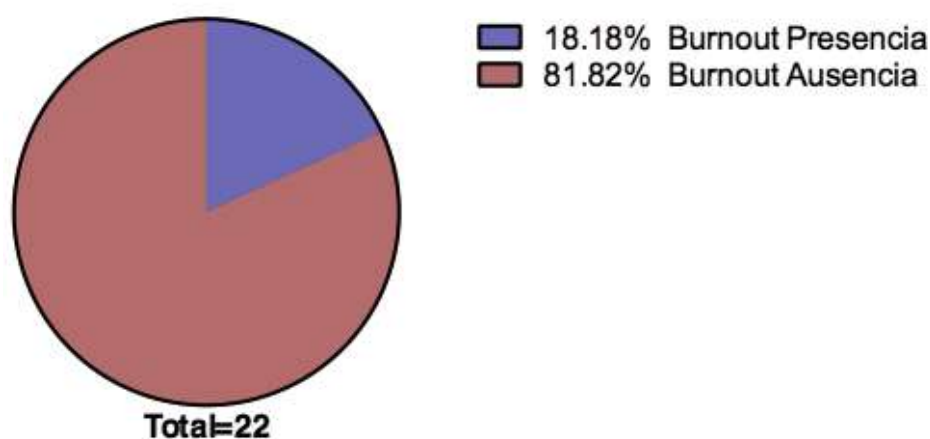


Gráfico N°13

Desde este gráfico es posible establecer los sujetos que están en presencia del Síndrome de Burnout en contraste con aquellos que están en ausencia del mismo Síndrome, donde 4 docentes (18,1%) presentaron puntajes altos en los dos primeros Agotamiento emocional – Despersonalización y bajo en el tercero Realización personal (recordando que este factor es un indicador positivo).

En cuanto a aquellos que no presentaron este orden en los subitems, fueron un total de 18 docentes (81,8 %).

Distribución porcentual de ausencia o presencia de Problemas organizacionales en los docentes de la Escuela de Kinesiología Universidad Católica Silva Henríquez encuestados.

Factores Organizacionales

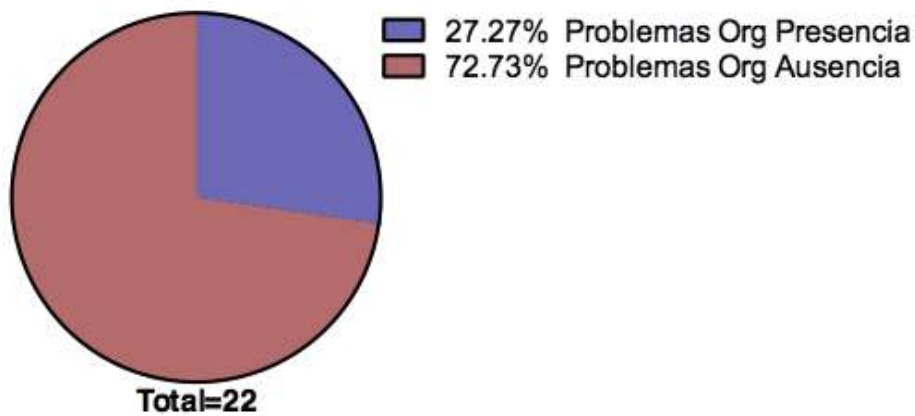


Gráfico N°14

Desde este gráfico es posible establecer los sujetos que presentan problemas organizacionales tanto la presencia como ausencia de este indicador, siendo 6 docentes (27,2 %) en presencia de problemas organizacionales y en cuando a aquellos que se encuentran en ausencia de problemas organizacionales 16 docentes (72,3 %).

Asociación estadística entre el Síndrome de Burnout y sus diferentes dimensiones con los factores organizacionales medidos en la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Síndrome Burnout	Factores Organizacionales
0.0021*	
Dimensiones Burnout	Factores Organizacionales
Agotamiento personal	0.0231*
Despersonalización	0.6351
Realización personal	0.0152*

Tabla N°15

*p< 0.05, Chi²

IC 95%

Asociación estadística entre presencia-ausencia Síndrome de Burnout y sexo en docentes de la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Sexo	Presencia Burnout	Ausencia Burnout	TOTAL
Femenino	1	9	10
Masculino	3	9	12
TOTAL	4	18	22

Tabla N°16

$p = 0.5949$, no significativo

IC 95%

Esta tabla representa la asociación existente entre el síndrome de Burnout y el sexo de cada docente, donde se puede apreciar un total de 4 docentes los cuales presentaron el síndrome, de ellos se sugiere un predominio masculino con un total de 3 y en cuando a sexo femenino solo 1 docente. La asociación resulto ser no significativa con un Intervalo de confianza al 95%.

Asociación estadística entre presencia-ausencia Síndrome de Burnout y Estado civil en docentes de la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Estado Civil	Presencia Burnout	Ausencia Burnout	TOTAL
Soltero	1	7	8
Casado	1	8	9
Conviviente	1	3	4
Divorciado	1	0	1
TOTAL	4	18	22

Tabla N°17

$p = 0.1645$, no significativo

IC 95%

Asociación estadística entre presencia-ausencia Síndrome de Burnout y Edad en docentes de la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Rango Edad (años)	Presencia Burnout	Ausencia Burnout	TOTAL
20-29	1	3	4
30-39	2	13	15
40-49	1	2	3
TOTAL	4	18	22

Tabla Nº18

$p = 0.662$, no significativo

IC 95%

Por último, esta tabla representa la asociación existente entre el síndrome de Burnout y las edades de cada docente, donde se sugiere la presencia del síndrome en 2 docentes entre 30-39 años, en cuanto a edades entre 20-29 y 40-49 el restante. La asociación resultó ser no significativa con un Intervalo de confianza al 95%.

VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presencia del Síndrome de Burnout en este estudio sigue datos porcentuales similares a otros estudios. Los resultados pueden ser contrastados con un estudio realizado en Chile, V Región a docentes universitarios, donde los resultados fueron el 72% de los académicos no presentan Burnout, y el 28% restante presentó Burnout. (Quass, 2008)

Otro estudio realizado en Docentes universitarios dedicados a las ciencias de la salud, Conforme al instrumento aplicado Maslach Burnout Inventory, los resultados fueron; un 52.7% de los sujetos presenta síndrome de Burnout, y un 47,3 % no presentó el Síndrome. (Moreno et al, 2006)

En cuanto a prevalencia en otros países de Sudamérica, esta vez en Profesionales de la salud (Enfermeras-os) de Colombia, resultó ser de un 20,1 % aquellos que presentaron el Síndrome, en comparación con un 79% que no presentó el síndrome. (Grissales et al, 2016)

La relación que existe entre estudios y factores personales (variables sociodemográficas), donde la evidencia empírica tiende a decir “no”. En general, la variable demográfica del sexo no ha sido un predictor sólido de Burnout. (Maslach, 2009)

Otro estudio del mismo autor, refiere que, aquellos que son solteros (especialmente los hombres) parecen ser más propensos al Burnout en comparación con aquellos que están casados. Solteros parecen experimentar niveles de Burnout incluso más altos que los divorciados. (Maslach, 2001)

Datos que parecen no estar muy en concordia con Aranda quien muestra que algunas variables como el sexo, hacen más propensas a padecer el síndrome a mujeres. También el estado civil muestra que los docentes solteros son más propensos a padecer el síndrome y finalmente la edad entre los 45 y 49 años muestra los mayores niveles del síndrome. (Aranda, 2006)

Para complementar, nuevamente se menciona el estudio realizado por Moreno en Docentes universitarios donde se presentaron las tasas más altas en las mujeres 64.2% y los solteros(as) con 61.7%. (Moreno et al, 2006).

La variable edad, según Maslach es más común entre los empleadores más jóvenes, se plantea que el nivel del Burnout es más común en los mayores de entre 30 y 40 años de edad (Maslach, 2001). Datos que no se contrastan con este estudio, ya que la asociación entre las variables en estudio y los niveles de Burnout resultó ser no significativa

Dejando de lado las variables sociodemográficas y entrando de lleno a los factores organizacionales Palmer, realizó un estudio en que al igual que el estudio en cuestión tomó en cuenta los factores organizacionales. En cuanto a el análisis, la variable organizacional que tuvo relación con el síndrome de Burnout fue la sobrecarga de trabajo. En el análisis multivariado, la variable de riesgo sobrecarga de trabajo también fue significativa, Para la variable de Injusticia señaló que la existencia de esta en cuanto a estímulos, además se apreció la relación entre la variable organizacional de pérdida de valores que resultó de protección respecto al síndrome. (Palmer et al, 2006)

Según los resultados de este estudio los cuales muestran que las variables recompensa con un 77,2% e imparcialidad con un 36,3 % (contrastado con injusticia) fueron aquellas que resultaron con un mayor porcentaje de presencia de problemas en la organización en cuanto a la variable sobre valores un 95,4% de los docentes no presentaron problema alguno (en el estudio de Palmer resultó ser un factor protector).

En cuanto a la Asociación del síndrome de Burnout y los factores organizacionales, para este estudio resultó ser estadísticamente muy significativo. Que en comparación con el estudio de Palmer quien comparó diferencias organizacionales entre grupos de casos y controles no resultaron ser significativas. (Palmer et al, 2006)

VII. CONCLUSION

El estudio mostró que existe asociación entre dos de los tres factores o subítems del síndrome de Burnout con los factores organizacionales. Los factores fueron el agotamiento emocional y la realización personal que se encuentran estadísticamente relacionados a los factores organizacionales en los docentes de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez, por lo cual la hipótesis del estudio se rechaza.

En cuanto a los factores personales o sociodemográficos el estudio demuestra que la asociación entre edad, sexo y estado civil con el síndrome de Burnout no es estadísticamente significativo.

A su vez el estudio expresa que algunos factores organizacionales muestran mayores problemas como el ítem “recompensa” que asocia a tanto a lo financiero como a la ganancia personal de cada docente, este resultado ser el ítem donde existe un mayor número de docentes que muestra problemas, por lo cual se sugiere tener en cuenta.

El Burnout es un problema cada vez más común en la sociedad laboral, y la docencia no ha quedado indiferente, es por esta razón que ya conocidos los principales factores que afectan a la población estudiada se podrían implementar diversos métodos para la resolución o mejora del problema.

PROYECCIONES

Este estudio si bien incluye una gran parte educacional del problema docente y el síndrome de Burnout, podría verse complementado con estudios realizados a un universo muestral de mayor tamaño, tomar en cuenta factores sociodemográficos tales como Profesión, Años de estudio, Numero de hijos, Horas de trabajo, etc. Complementar este estudio en base a la asociación que existe entre la relación de la percepción o satisfacción estudiantil acerca de docentes que presenten el síndrome, para así poder solucionar tanto problemas organizacionales como de calidad pedagógica en cada docente de la Universidad Católica Silva Henríquez y hacer honor a su misión institucional.

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Aranda-Beltrán, C., Pando-Moreno, M., Torres-López, T., Salazar-Estrada, J., & Franco-Chávez, S. (2005, September). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos de familia. México. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 66, No. 3, pp. 225-231). UNMSM. Facultad de Medicina.
- Aceves, G. A. G., López, M. Á. C., Jiménez, S., Serratos, F., & Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de Burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
- Barona, E. G. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Añales de psicología*, 19(1), 145-158.
- Bono, E. G., Alarcón, G. R., Rosa, M. A. S., & Moya-Albiol, L. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Borbolla-Sala, M. E., & Domínguez-Sánchez, M. (2007). Síndrome de Burnout en personal médico familiar y no familiar del Instituto Mexicano del Seguro Social en Tabasco. *Salud en Tabasco*, 13(1), 577-583.
- Botero Álvarez, C. C. (2013). Riesgo psicosocial intralaboral y "Burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133.
- Castillo, A., Benavente, S., Arnold, J., & Cruz, C. (2012). Presencia de síndrome de Burnout en hospital el Pino y su relación con variables epidemiológicas. *Rev ANACEM*, 6, 9-13.
- Carrasco, C. C. (2013). El síndrome de Burnout, una nueva realidad en la educación chilena. *Comunicaciones en humanidades*, (1), 71-80.
- Carvajal, C. (2005). Estrés y depresión: una mirada desde la clínica a la neurobiología. *Revista Médica de la Clínica Condes*, 16(4), 210-219.
- C.RobertoHernandezSampieri, D. F. (2006). *Metología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 48(4), 307-318.

- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Esteve, J. M. (1994). *El malestar docente*.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 135-149.
- Gil Monte, P. (2002): "Validez Factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory- General Survey". *Salud Pública de México*, vol. 44, nº 1, enero febrero.
- Gómez-González, B., & Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *RevMexNeuroci*, 7(1), 30-8.
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., & Braga, F. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de Burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 215-230.
- Grisales Romero, H., Muñoz, Y., Osorio, D., & Robles, E. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermería Global*, 15(41), 244-257.
- Guevara, C. A., Henao, D. P., & Herrera, J. A. (2004). Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. Hospital Universitario del Valle, Cali, 2002. *Colombmed*, 35(4), 173-8.
- Hernández, J. R. (2003). *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(2), 103-110.
- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4).

- JIMÉNEZ, B., Hernández, E. G., & Gutiérrez, G. (2000). La evaluación del estrés y el burn-out del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(5), 1.
- Joseph-Bravo, P., & De Gortari, P. (2007). El estrés y sus efectos en el metabolismo y el aprendizaje. *Biotecnología*, 14(3), 65-76.
- Martín, M. C., Fernández, F. B., Gómez, R. N., & Martínez, F. C. (2001). Prevalencia y factores asociados al Burnout en un área de salud. *Atención primaria*, 27(5), 313-317.
- Manzano, G. (2002): "Bienestar subjetivo de los cuidadores formales de Alzheimer: relaciones con el Burnout, engagement y estrategias de afrontamiento", *Ansiedad y estrés*, nº 2-3, pp. 225-244.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annualreview of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. 2001. Job Burnout. *AnnuRevPsychol*. 52:397–422
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1997): *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C, Jackson, SE, y Leiter, MP (1997). . Maslach Burnout inventario de estrés *Evaluación: Un libro de recursos* , 3 , 191-218.
- Maslach, C. (1976) Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.
- Mena-Miranda, L., Jélvez-Wilker, C., & Macía-Sepúlveda, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1), 145-159.
- Minsal. (2013). Depresión en personas de 15 años y mas . serie de guías clínicas de MINSAL, I, 13-23.

- Monte, P. R. G. (2002). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología científica. com*.
- Moreno, B.; Gonzalez, J. Y Garrosa, E. (2000) "Personalidad Resistente, Burnout y Salud", *Escritos de Psicología*, Vol. 4, pgs. 64-77.
- Moreno, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Flores, E., & Pozo, E. (2006). Factores psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en Salud*, 7(3), 173-177.
- Oramas, A., Rodríguez, R., Almirall, P. J., Huerta, J., & Vergara, A. (2003). Algunas causas de estrés psicológico en maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 4(1-2), 8-12.
- Palmer, Y., Gómez, V. A., Cabrera, P. C., Prince, V. R., & Searcy, R. (2005). Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anesthesiólogos. *Salud Mental*, 28(1), 82-91.
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Quass, C. (2008). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 5(1), 65-75.
- Quiceno, J., & VinacciaAlpi, S. (2007). Burnout:" síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.
- Quintanilla, J. R. G., & García, C. B. P. (2013). La ansiedad y la depresión como indicadores de problemas de salud mental en los salvadoreños. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(2), 533.
- Salcedo, M. G. G., Rodríguez, M. G. A., Serrano, L. P., Aguilar, S. M. (2010). Factores psicosociales y síndrome Burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, 5-12.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(pp. 26-48). N.Y.: Wiley.
- Surwit, R. (2002). Diabetes tipo 2 y estrés. *Diabetes Voice*, 47(4), 38-40.

- Viera, A. O., Hernandez, P. A., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-88.
- Zárate, S., Cárdenas Parra, F., Acevedo-Triana, C., Sarmiento-Bolaños, M. J., & León, L. A. (2014). Efectos del estrés sobre los procesos de plasticidad y neurogénesis: una revisión. *UniversitasPsychologica*, 13(3), 1181-1214.

IX. ANEXOS

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

...

5- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.

- Nunca
- pocas veces al año o menos
- ∴ Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Varias veces a la semana
- Todos los días



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ

ENCUESTA DOCENTE

Sexo:

Edad:

E. Civil:

- 1- Soltero
- 2- Casado
- 3- Conviviente
- 4- Divorciado

- I. Carga en el trabajo ¿Tiene demasiadas exigencias que agotan su energía en la medida que la recuperación se hace imposible?
 1. Muy en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Muy de acuerdo

- II. Control ¿Siente que tiene un control insuficiente sobre los recursos que se necesitan para hacer su trabajo o tener autoridad suficiente para proseguir el trabajo?
 1. Muy en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Muy de acuerdo

- III. Recompensa (Siente que las recompensas financieras son insuficiente o no son proporcionales a sus logros?)
 1. Muy en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Muy de acuerdo

- IV. Comunidad ¿Existe comodidad, felicidad, humor y respeto con el personal de trabajo?
1. Muy en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Muy de acuerdo
- V. Imparcialidad ¿Percibe equidad en el lugar de trabajo y siente que no existe desigualdad de la carga de trabajo con los demás compañeros?
1. Muy en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Muy de acuerdo
- VI. Valores ¿Realiza acciones que son éticas y/o morales que van de acuerdo con sus propios valores?
1. Muy en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Muy de acuerdo

1- Carga en el trabajo (Tiene demasiadas exigencias que agotan su energía en * la medida que la recuperación se hace imposible)

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado a participar en el estudio sobre "Niveles de Burnout medido con Maslach Burnout Inventory y relación con factores personales y organizacionales en docentes de la Universidad Católica Silva Henríquez" El objetivo de esta investigación es determinar los niveles de síndrome de Burnout en Docentes de Kinesiología.

Lo hemos contactado porque usted pertenece a la Escuela de Kinesiología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Este estudio nos ayudará a entender más sobre el síndrome de Burnout. Los resultados de esta investigación podrían ayudar de manera significativa a la escuela de Kinesiología mediante la relación que existe entre el síndrome de Burnout (niveles del síndrome) y factores personales como organizacionales, además de tener en cuenta factores asociados a la fisiología de esta entidad que pueden disminuir la calidad del desempeño tanto físico como psicológico de cada docente.

Su participación es totalmente voluntaria y puede tomarse el tiempo que requiera para decidir participar. Durante todo el estudio, el personal que desarrolla el proyecto, está a su disposición para aclarar cualquier duda o inquietud que usted tenga. Aunque haya decidido participar, usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin explicación.

Usted formará parte del grupo de docentes que estamos invitando a esta investigación. El procedimiento se realizará en la Universidad Católica Silva Henríquez, el cual consta de la respuesta de encuestas (Maslach Burnout Inventory + Encuesta Docente). La participación en esta actividad es voluntaria y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental.

Los datos obtenidos serán de carácter confidencial, se guardará el anonimato, estos datos serán organizados con un número asignado a cada docente, la identidad de estará disponible sólo para el personal del proyecto. Los datos estarán a cargo de los investigadores responsable y del docente a cargo de la investigación de este estudio para el posterior desarrollo de tabulaciones y representaciones. Todos los nuevos resultados desarrollados durante el curso de la investigación, le serán entregados a usted, ante cualquier duda consultar al siguiente correo Tesisburnoutcsh@gmail.com. Además se entregará un informe con los resultados generales sin identificar el nombre de los participantes.